

مدیریت

NGO



مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مدیریت NGO

نویسنده:

www.modiryar.com

ناشر چاپی:

www.modiryar.com

ناشر دیجیتالی:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

۵	فهرست
۷	مدیریت NGO
۷	مشخصات کتاب
۷	خرد انتقادی، شالوده نگرش فعال NGO
۹	در مورد NGO ها بیشتر بدانیم
۱۳	تعریف سازمانهای مردم نهاد و یا (NGO) ها
۱۴	آیین نامه تأسیس و فعالیت سازمانهای غیردولتی
۱۸	سازمانهای غیردولتی
۲۴	تفاوت مدیریت سازمانهای غیر دولتی
۲۸	نقش سازمانهای غیر دولتی در کاهش خسارتهای ناشی از زلزله
۳۳	احزاب سیاسی، گروه های ذینفع ، سازمانهای غیر دولتی
۳۴	نقش شبکه های الکترونیکی درتعمیق فعالیت سازمان های غیر دولتی
۳۸	طبقه بندی سازمان های غیردولتی
۴۰	نقش سازمانهای دولتی و غیر دولتی در تأمین و ارتقای سرمایه اجتماعی
۴۴	تاریخچه ی سازمانهای غیر دولتی
۴۶	تعامل دولت و بخش خصوصی
۴۸	راهکارهای جذب مشارکت بخش خصوصی در توسعه شهری
۵۰	بورس نظام تعاونی و زایش بخش خصوصی موفق
۵۳	خصوصی سازی شعب بانکها از نظریه پردازی تا واقعیت
۵۴	شبکه سازی توسط سازمانهای غیردولتی
۵۸	لینک چند سازمان غیر دولتی
۵۹	سیری اجمالی در سازمانهای غیردولتی
۶۰	مشکلات سازمان های غیر دولتی

- نقش NGO ها و تشکل های صنعتی در تحقیق و توسعه و مدیریت دانش ۶۳
- بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی ۷۰
- شبکه سازی سازمانهای غیردولتی در ایران ۷۵
- ضرورت خوشه سازی بنگاههای کوچک و متوسط ۷۹
- ضرورت‌های محیطی خصوصی سازی ۸۳
- اهمیت سرمایه فکری در بخش غیرانتفاعی ۸۵
- اثرات خصوصی سازی گسترده بر اشتغال ۹۰
- جهاد اقتصادی در حوزه خصوصی سازی ۹۲
- تاثیر خصوصی سازی بر افزایش کارایی منابع دریانوردی گیلان ۹۳
- مدیریت خصوصی سازی ۱۰۳
- نقش سازمان های غیردولتی در خط مشی گذاری عمومی ۱۰۸
- درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان ۱۰۹

مدیریت NGO

مشخصات کتاب

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت NGO / www.modiryar.com

ناشر: www.modiryar.com

مشخصات نشر دیجیتال: اصفهان: مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان ۱۳۹۱.

مشخصات ظاهری: نرم افزار تلفن همراه ، رایانه

موضوع: مدیریت - NGO

خرد انتقادی، شالوده نگرش فعال N.G.O

خرد انتقادی، شالوده نگرش فعال N.G.O

نظریه انتقادی هابرماس و فرموله کردن آن در مفصل بندی استراتژی کلان فعالیت مدنی فعال N.G.O تعریف هابرماس در خصوص نظریه انتقادی در جامعه: نظریه انتقادی عبارت است از نظریه ای جامع و فراگیر درباره کنش و عقلانیت ارتباطی در بستر وضعیت کلامی مطلوب که معمولاً از آن تحت عنوان نظریه کاربرد شناسی همگانی نیز یاد می کنند. این تز هابرماس مبتنی بر این عقیده است که اولاً در عقل ارتباطی نوعی قدرت خارق العاده "استعلایی" سرسختانه ای نهفته است که در پارادایم های دیگر به ندرت به چشم می خورد و ثانیاً انسانها نیز همواره نوعی تعلق خاطر و وابستگی عمیق و دیرپایی به عقلانیت و خردورزی از خود نشان دادند. در تعریف نظریه انتقادی آقای هابرماس سه کلید واژه یافت می شود که می توان با در نظر گرفتن مفصل بندی جامعه مدنی آن را این گونه تئوریزه کرد. علائق سه گانه پروفسور هابرماس "کنش ارتباطی" "عقلانیت تفاهمی" و "اخلاق گفتگامی" در رویکرد خرد انتقادی، در مفصل بندی جامعه مدنی در قالب یک قرائت بومی اینگونه می باشد. جامعه مدنی مجموعه ای از کارکردهای منظم با تعریفی مشخص در راستای تحقق اهداف تعیین شده ی توافقی و معقول (عقلانیت تفاهمی) می باشد که کنشگری و کنش پذیری هر شهروند در قالب یک کارکر فعال (کنش ارتباطی) تاثیری سرنوشت ساز بر کل برنامه ها و اهداف فعال N.G.O خواهد گذاشت. (اخلاق گفتگامی)، "آگاهی" می باشد و سپس "آگاهی" با استفاده از مکانیزمهای تدوین یافته در بسط و عقلانیت تفاهمی "و" اخلاق گفتگامی، "را با غلظت اخلاقی انسان مدارانه به کار می بندد، البته برخلاف مارکس، که کار را اصالت و روح انسان می نامد، هابرماس این کار کرد را به زبان می دهد، هابرماس زبان را وجه تمایز انسان و حیوان می داند و حتی محرک تغییر خود و محیط را "زبان" می داند. علائق سه گانه و سپس چهارگانه هابرماس در راستای تدوین استراتژی تئوری جامعه مدنی کار ویژه خود را دارا می باشند. هابرماس علایق "رهایی بخش" را آخرین علایق می داند که این علایق نیز ریشه در "زبان" دارد که بیشتر سعی دارد کنش و ارتباط را وجه مصالحه هیچ کدام قرار ندهد. شاید این مورد در راستای شکل گیری علمی تحت نام "خرد انتقادی" قرار گیرد، این مورد در توانایی انسانها برای تفکر و عمل خود آگاهانه، "عقلانیت تصمیم گیری" بر مبنای واقعیات شناخته شده و قواعد پذیرفته شده کنش متقابل ریشه دارد. در این میان واقعیت باید شفاف در دسترس تمام کاراکترهای N.G.O قرار گیرد که در غیر اینصورت تعدادی در راستای منافع شخصی و گروهی خود دنباله رو آمیزه های تحمیلی خاص خود خواهند بود که این جریان انحرافی در روند تصمیم سازی اصالت فعال N.G.O، اختلال ایجاد می کند. و همچنین باید در نظر داشت دانش و توان تفسیر و تأویل (پارادایم عقلانیت هرمنوتیک) باید در تمام عرصه های گفتگامی کارکردهای N.G.O و

حتی دیالوگ روزمره حضور خود را حفظ نماید و این مهم هم شهادت نظری و پراکتیکی فعال N.G.O را در تمام حوزه های ذهنی و عینی جامعه می طلبد. و شاید از آن به عنوان جسارت و قاطعیت که رنگ و بوی بشردوستانه دارد نام برد. عقل گرایی انتقادی در روند شکل گیری نگرش انتقادی فعال N.G.O تاکنون اندیشمندان بسیاری در خصوص واژه یا مسلک عقل گرایی انتقادی سخن گفته اند اما انسجام نظریات کارل پوپر از تمامی آنها برجسته تر و قابل فهم تر می باشد. پوپر عقل گرایی فراگیر و غیر انتقادی را که حاوی استدلال عقلانی و تجربه نباشد را در مقابل عقل گرایی انتقادی قرار می دهد، پوپر جانبدار عقل گرایی فروتنانه ای است که از خود انتقاد می کند. از دیدگاه پوپر نگرشهای صرفاً متافیزیکی، انعطاف نقد پذیری را ندارند و در چارچوب تحلیل قرار نمی گیرند. تلاش نقد همواره در این است تا فرضیه ها را باطل کند. هر چه نقد محکمتر باشد، به همان اندازه کشف سریع خطاها ممکن تر میشود. فرضیه های باطل شده از حوزه علم حذف می شوند. پوپر "عقل گرایی" را در مقابل تعریف عام و کلاسیک آن یعنی "عقل گریزی" قرار می دهد، اما در تعریف فلسفی عقلانیت می توان سه گونه عقلانیت را بحث کرد. عقلانیت ابزاری، عقلانیت هرمنوتیک و عقلانیت دیالکتیکی. عقلانیت ابزاری در غیاب عقل در جهت رسیدن به هدف براساس تصمیم سازی مشخص کاربرد دارد، و عقلانیت هرمنوتیک پیمانه فهم و تشریح سنت می باشد که در تعریف این گونه عقلانیت، صاحب نظرانی قلیل صرفاً معتقد به این گونه عقلانیت فهم سنت هستند، اما نوع سوم عقلانیت که پایه آن بر اساس نقد سنت است، یعنی کار ویژه تاریخی و اصیل عقلانیت هرمنوتیک را ساقط می کند و به آن وجه تئوریک می بخشد، یعنی بیان اینکه انتخاب آگاهانه سنت می تواند سرآغاز شروعی نو باشد. حال این سوال به ذهن خطور می گردد. آیا مدیریت و بسط تفکر فعالیت مدنی با همراهی کدام یک از عقلانیتهای ذکر شده امکان پذیر است؟ نگرش فعال N.G.O با مفاهیم متجددانه و نو مجهز خواهد گشت و در راستای ذهنیت و عمل مدنی پارادایمهای سنتی تنها در راستای اتفاق نظر و گره گشای نقاط کور تاریخی می توان کارگشا باشد ولی همانگونه که در تعریف فعالیت مدنی بیان گردید نمی توان بر اساس عقلانیت هرمنوتیک یا عقلانیت دیالکتیکی در بافت مهندسی تئوری N.G.O سرمایه گذاری کرد بلکه باید با برنامه ریزی و اکتیو کردن شیوه های تدوین یافته براساس عقلانیت تفاهمی و در نظر گرفتن واقعتهای خاص و با استفاده از مکانیزمهای موجود به هدفهای مشخص شده نائل گردید که این جریان فکری را می توان در قالب عقلانیت ابزاری بحث کرد. عقلانیت ابزاری در راه ثبات و نظم جوامع مدنی موفق جهان مدرن نقش بسزایی داشته است و مهمترین توان و انرژی این جوامع بوده است. خرد فعال N.G.O بر اساس مشارکت اجتماعی تمام "فرد" های تعریف شده در یک مجموعه عقلانی خاص با مهندسی عقلانیت ابزاری که یک عقلانیت علمی - انتقادی است امکان پذیر می باشد. "فرد" های تعریف نشده و بدون شناسنامه، عاری از عقلانیت ابزاری انتقادی می باشند و نمی توانند در پروسه مشارکت اجتماع سازی مدرن حضوری مثبت داشته باشند. فردهایی که توانایی نقد سازه های اجتماع را با تمام مواد تشکیل دهنده اش را ندارند، توانایی تغییر و یا ساخت مهندسی جدید را نخواهند داشت. شاید بعنوان تکه گوشتهای متحرک و منفعل حضور فیزیکی داشته باشند ولی تنها کارکرد یک وسیله ابزاری بدون دارا بودن شعور اجتماعی را دارند. کارکترهای تشکیل دهنده N.G.O، بعنوان کارکترهای فعال و نه منفعل توانایی شناسایی استعدادهای خود و سپس تعریف محیط همراه با شناخت مفاهیم جهانی البته بومی شده را خواهند داشت. تعریف "فرد"، "شهروند آگاه" و "روشنفکر" جامعه مدنی تعریف روشن فکر متفاوت از تعریف صاحب نظر، تحلیلگر یا فیلسوف می باشد، معرفت روشن فکر تلفیقی از هر سه می باشد، صاحب نظر و فیلسوف در راستای رشته تخصصی خود اقدام به اندیشیدن می کنند و تحلیلگر پسوند هر دو می باشد، اما روشن فکر، فرا از تعریف تاریخی، به فردی که بیش از حد متعارف از دیگران خردمندتر و آموخته تر باشد گفته می شود. تشخیص روشن فکر در فضایی که سطح دانش و آگاهیهای عمومی در سطحی نازل قرار دارد گمراه کننده می باشد اما در مناطق مدرن بر اساس شاخصهای مشخص، روشن فکر تعریف می گردد. اما وجه تمایز روشن فکر و عامه در هر دو فضای توسعه یافته و توسعه نیافته در سه اصل "احساس مسئولیت"،

جسارت و قاطعیت " و "شهامت انتقاد" نهفته می باشد. که هر کدام از این موارد تکمیل کننده همدیگر و لازم و ملزوم هم می باشند. در وظیفه شناسی روشنفکر غربی، جست و جوی حقیقت جایگاهی برجسته دارد، اما این تعبیر غیر شفاف می باشد زیرا فیلسوف، تحلیلگر و صاحب نظر هم در جست جوی حقیقت می باشند، با این تفاوت که روشنفکر در جریان کسب حقیقت، تعریف یک فعال مدنی منتقد جسور را به خود می گیرد که دیگران فاقد این مشخصه بازر می باشند. روشنفکر، منتقد پروپاقرص نظم اجتماعی حاضر می باشد و همیشه سعی و اهتمام بر این دارد که با تمام توان و شعور خود در صف نایستد و بر خلاف جریان فکری توده حرکت کند و در راستای تحقق نظم نوین اجتماعی هیچ مصلحتی را نمی پذیرد و در برابر عمل انسانی خود در پی کسب موقعیت اجتماعی نیست. حال جهت ترسیم شفاف تر مرز روشنفکر و عامه به دو مشخصه بارز روشنفکر که اصالت و معرفت روشنفکر را شکل می دهد می پردازم. شعور علمی + شعور اجتماعی = روشنفکر و یا شهروند آگاه و مشخصه بارز و متمایز روشنفکر از دیگر افراد دارا بودن شعور اجتماعی و شعور علمی می باشد. فارغ التحصیلان دانشگاهی و صاحب نظرین حوزه های تخصصی شعور علمی دارند و افرادی که در عرصه اجتماعی در برابر مشکلات روزمره توان تجزیه و تحلیل رویدادها را دارند دارای شعور اجتماعی می باشند، و جمع این دو شعور در یک جسم، به فرد اصالت شهروند آگاه و در صورت تجمیع سه اصل "احساس مسئولیت" "جسارت و قاطعیت" و "شهامت انتقاد" با دو مشخصه "شعور اجتماعی" و "شعور علمی"، "منزلت" "روشنفکری" به شهروند آگاه و حتی عنوان شهروند صاحب نظر، تحلیلگر، فیلسوف و یک مبارز شجاع می بخشد. فریدون ملایی اعتقاد دارد به فردهایی که با تجمیع شعور اجتماعی و شعور علمی در خود، توان "تمام کنندگی" دارند، می توان عنوان شهروند آگاه بخشید. داشتن مدرک تحصیلی و یا موقعیت اجتماعی و یا بازی با مفاهیم علوم انسانی در گوشه کتابخانه بدون انعکاس و بروز ذره ای از آگاهی خفته در جامعه، نمی توان فرد عادی را به درجه روشنفکری و حتی شهروند آگاه ارتقا دهد و یا افرادی که در تمام طول زندگیشان فقط نق و نوق را پیشه کرده اند و در نهایت با یک پرستیژ شهروند مدار عنوان یک شهروند منتقد را به خود اختصاص می دهند، اینان باید بدانند که افرادی بی بنیه و منفعل هستند که حتی در چهارچوب یک فرد با ثبات روحی و روانی قرار نمی گیرند. در پایان می توان شکل گیری و تکامل فکری قابل انعطاف "شخص" جامعه غیر مدنی و سپس "فرد" جامعه مدنی را اینگونه فرموله کرد. "شخص" غیر مدنی متأثر از حضور "مام رسو"، "خاله و تمان" و "کاک احمد" هیکل فیزیکیش شکل می گیرد که در روند بسط و شکل گیری دانش و آگاهیهای متجددانه مهندسی فکری قابل شکل گیری جامعه مدنی و با استفاده از مکانیزمهای قابل تعریف، می خواهد از "شخص" به "فرد" ارتقاء درجه پیدا کند و به عنوان کارکتری خلاق و مبتکر در تمام حوزه ها نقش آفرینی کند و سپس منشا ثبات فکری و اخلاقی جامعه گردد. منابع: - تئودور آدورنو، زیبا شناسی انتقادی، ترجمه امید مهرگان، گام نو، ۱۳۸۲- آدورنو و هورکهایمر، دیالکتیک روشنگری، ترجمه مراد فرهاد پور و امید مهرگان، گام نو- ریچارد رورتی، اولویت دموکراسی بر فلسفه، ترجمه خشایار دیهیمی، طرح نو- یورگن هابرماس، جهانی شدن و آینده دموکراسی منظومه ی پسامدنی، ترجمه کمال پولادی، مرکز- ژان پل سارتر، در دفاع از روشنفکران، ترجمه رضا سید حسنی، نیلوفر- فصلنامه روژه ف، شماره ۴ و ۵، زمستان و بهار ۸۶-۱۳۸۵- هربرت ماکوزه، خرد و انقلاب، ترجمه محسن ثلاثی، جاویدان- هربرت ماکوزه، گفتاری در رهایی، ترجمه محمود کتابی، پرسش- رابرت ب. پی یین، نیچه و سه رچاوه ی چه مکی مودیرنیزم، وه رگیرانی بو کوردی ئیسماعیل ئیسماعیل زاده- به ختیار عه لی، خوینه ری کوشنده

*<http://www.qelem.com/farsi/mqale/babatekan/۶۵.htm>

در مورد NGO ها بیشتر بدانیم

NGO چیست و زمینه‌های ایجاد آن در کشور ما از کجا آغاز شد؟ NGO یک سازمان غیردولتی و غیرانتفاعی است. نه وابسته به

دولت است و نه اثری از حاکمیت درون آن پیدا می‌شود. نه بودجه‌ای از دولت به صورت رسمی می‌گیرد ولی دارای اساسنامه مدون است و تشکیلاتش از قبل ثبت شده. یکی از مهمترین خصوصیات NGO داوطلبانه بودن آن است که با توجه به نیاز جامعه ایجاد می‌شود. چند نفر دور هم جمع می‌شوند و به این نتیجه می‌رسند که به طور مثال با مصرف یا پخش مواد مخدر به صورت داوطلبانه و خودجوش مبارزه کنند. البته یک NGO مجاز است فعالیتهای خودش را سامان دهد و اگر کارش به نتیجه برسد در آمد هم کسب کند و این فقط در راه توسعه و اهداف تشکیلات خودش است و سود در NGO معنا ندارد. NGO، سازمان‌های غیردولتی، گروه‌های شهروندی داوطلب، گروه‌های نفع عامه یا خیریه هیچ کاری به مسئولیت دولت ندارند و در بعضی جاها از مطالبات مردم در مقابل دولت دفاع می‌کنند یعنی مجاز به انتقاد از دولت می‌باشند.

* این تعریف به صورت کامل اجرا شده یا نتیجه آن چیز دیگری است. پس نقش احزاب چه می‌شود؟ در کشورهای خارجی اگر دولت کاری انجام دهد که از نظر دیگران اشتباه باشد. NGOها دور هم جمع می‌شوند و کار احزاب را انجام می‌دهند. به دولت معترض می‌شوند و احزاب دخالتی نمی‌کنند. البته این خود مشکلی شده و بسیاری از NGOها بازوی احزاب شده‌اند. در کشور خودمان هم این اتفاق گاهی افتاده است یعنی NGO شده است ابزار دست گروه‌های قدرت، یا می‌شود این طور هم گفت که بعضی اوقات NGO تشکیل می‌شود که دقیقاً همین کار را انجام دهد. گاهی مسئولین دولتی پول می‌گذارند، هزینه می‌کنند تا این سازمان‌ها را تشکیل دهند تا مورد حمایت قرار بگیرند.* ویژگی‌های یک NGO چیست؟ داوطلبانه بودن، خودجوش بودن، هدف و تفاق مشترک، حرکت طبق اساسنامه مدون، قانونمندی، برنامه مشخص، استقلال و وابسته نبودن، مسئولیت پذیری از خصوصیات بارز NGO است. از NGO زنان بگویید. روند آن در کشور ما چگونه است، زنان تا چه حد موفق بوده‌اند، در چه زمینه‌هایی فعالیت می‌کنند؟ طبق آماری که من از وزارت کشور دارم در سال ۷۹ ما دارای ۲۵۰ NGO زنان بودیم که البته بعضی‌ها ثبت شده بودند و بعضی‌ها بدون ثبت فعالیت می‌کردند. در سال ۷۹ تقریباً بالای هفتاد درصد آنها انجمن‌های خیریه بودند. در سال ۸۰ بیش از ۵۹۱ NGO وجود داشت که در ترکیب آن خیریه کمتر شده بود یعنی به فعالیت زنان موضوعات فرهنگی، اجتماعی، مبارزه با مواد مخدر، رسانه‌ها و بحث‌های علمی، تحقیقاتی اضافه شد. در سال ۸۱ حدود ۱۴۰ NGO به این جمع اضافه شد اما ترکیب آنها بسیار متفاوت شد و ۴۵٪ فعالیت فرهنگی پیدا کردند و حدود بیست و یک درصد اجتماعی. ترکیب NGO خیریه در سال ۱۳۸۱ به ۱۶٪ رسید و تعدادی در زمینه‌های مطبوعات، علمی و بهداشتی فعالیت کردند. این درصدها نشان دهنده‌ی کاهش گرایش به خیریه است نه اینکه مسائل نوع دوستی پایین آمده باشد بلکه کمی تخصصی‌تر کار می‌کنند. از سال ۸۲ آمار دقیق و مشخصی وجود ندارد.* مسائل اجتماعی و فرهنگی دو واژه‌ی کلی هستند. در این سال‌های اخیر سازمان‌های غیر دولتی زنان دقیقاً به چه مسائلی روی آورده‌اند و چرا؟ زنان کلاً در زمینه تعصباتشان که احساس می‌کنند حقشان در جامعه هم پایمال شده فعالیت بیشتری پیدا کرده‌اند. بعضی از این انتقادات و تعصبات هم درست است. زمانی زن مجبور بود در خانه بماند و آمدن او از خانه به گونه‌ای ممنوع بوده، زن خوب کسی بوده که در خانه باشد و بیرون هم نیاید، معلوم است کسی که در خانه بماند و بیرون نیاید و فعالیت نکند، معلوم هم نمی‌شود چه کاری بلد است انجام دهد. چون بسیاری ارتباطشان با بیرون امکان‌پذیر نبود، بعضی‌ها به فکر تشکیل NGO افتادند تا در جریان فعالیتهای اجتماعی خودشان را نشان بدهند. البته وضع جامعه‌ی ما خیلی تفاوت کرده است.* ضرورت ایجاد این سازمان‌ها و کارکرد آنها در کشور ما چیست؟ در جامعه یک حاکمیت و دولت داریم که وظیفه‌ی او ایجاد وسائل و تسهیلات برای مردم است. از طرفی هم باید از مرزها دفاع کند، از طرف دیگر ایجاد تعامل با کشورهای دیگر به عهده‌ی حاکمیت است. در سطح پایین‌تر مردم هستند که کارهایشان را انجام می‌دهند یا در دولت کار می‌کنند یا به صورت آزاد. مردم کارهایشان را انجام می‌دهند و دولت هم همین‌طور بعد از مدتی مردم نیازهایی خواهند داشت و دولت به خاطر اینکه بیش از اندازه درگیر کارهای دیگر است از یک سری مشکلات ممکن است غافل شود یا به طور مثال دولت قانونی را به اجرا می‌گذارد که حق بسیاری پایمال می‌شود.

اینجا مردم تصمیم می‌گیرند حرفهایشان را به دولت بزنند. در کل خواسته‌ها، مطالبات، نیازها، دیدگاه‌ها و انتقادات مردم از دولت می‌بایست سامان بگیرد و واسطه‌ای بین دولت و مردم ایجاد می‌شود که نام آن را می‌گذاریم سازمان غیر دولتی یا همان NGO. گفتید که از خصوصیات NGO داوطلبانه بودن و استقلال آن است و از جهتی از طرف سازمان ملل متحد برنامه‌هایی طراحی شده. نقش سازمان ملل متحد و نهادهای بین‌المللی مربوط، در هدایت و حمایت سازمان‌های غیردولتی چیست؟ خود سازمان ملل متحد یک سازمان غیر دولتی است و می‌توان گفت که این سازمان یک NGO است اما در حقیقت اینطور نیست چون گفتم که NGO بدون وابستگی فعالیت می‌کند. مقر سازمان ملل متحد در نیویورک قرار دارد و به آمریکا وصل شده و از طریق آن حمایت می‌شود به این نمی‌شود گفت NGO. به هر حال سازمان ملل متحد در زمینه‌ی NGO بسیار فعال عمل کرده است و اجلاس‌هایی را برگزار کرده است که هم نمایندگان دولتها و هم نمایندگان سازمان‌های غیر دولتی حضور داشتند. بر دوش NGO بار حقوقی نیست و می‌تواند هر مسئله‌ای را مطرح کنند و چیزی گریبانگیرشان نمی‌شود. سازمان ملل متحد، سازمان‌های غیر دولتی را به عنوان مشاور می‌گیرد به صورتی که بعضی از این سازمان‌های غیر دولتی که فعال هستند یک اعتبار مشاور از سازمان ملل می‌گیرند و به فعالیت می‌پردازند. سازمان ملل در سمت و سو دادن به سازمان‌های غیر دولتی چقدر نقش دارد؟ سازمان ملل جهت نمی‌دهد. فقط کمی فعالیت سازمان‌های غیر دولتی را راحت‌تر می‌کند. اگر یک NGO در کشورش نتواند آزادانه فعالیت کند و مطالباتش را مطرح کند، سازمان ملل از او پشتیبانی می‌کند. یعنی سازمان ملل هیچ‌گاه یک NGO را محدود نمی‌کند؟ نه، هیچ وقت. هیچ کس تا کنون دنبال محدود کردن NGO نبوده. حتی اگر یک NGO فعالیتی کند که با ذائقه‌ی بسیاری سازگاری نداشته باشد آزاد است. * سیاست سازمان ملل چگونه است آیا هر سازمان غیر دولتی را حمایت می‌کند؟ نه هر سازمان غیر دولتی را حمایت نمی‌کند چون هر سازمان غیر دولتی با سازمان ملل متحد ارتباط ندارد. ممکن است یک NGO در مورد حجاب یا دفاع از مطالبات مسلمانان در کشورهای خارجی فعالیت کند. اگر این NGO از اعضای قدری برخوردار باشد و بتواند عملکرد بالایی داشته باشد حتی در مورد مسائلی هم که ممنوعیت دارند می‌توانند پیروز باشند البته اگر کشورهای مخالف این مسائل مثل آمریکا با آنها مقابله نکنند. سازمان ملل هر سازمان غیر دولتی را نه حمایت می‌کند و نه به رسمیت می‌شناسد. NGO باید شرایط خاص خودش را داشته باشد و کارایی و قدرت لازم را نیاز دارد و حداقل ۵ سال دارای سابقه فعالیت باشد. اینطور نیست که یک NGO که سه روز مشغول فعالیت شده به سازمان ملل نامه بزند و از او طلب حمایت کند. البته در مورد آن مسئله‌ی خاص مثل حقوق مسلمانان در کشورهای خارجی اگر هم یک NGO وجود داشته باشد که تمام معیارها را داشته باشد و از طرف یک میلیارد مسلمان صحبت کند و پیگیری کند اگر سازمان ملل ترتیب اثری ندهد دیگر سازمان ملل نیست، سازمان دول است. به هر حال تا کنون فعالیتی این‌چنینی در این مورد خاص اتفاق نیفتاده است. باید اتفاق بیفتد ببینیم چه می‌شود. * در مورد سازمان‌های غیر دولتی فعال در ایران چه اطلاعاتی دارید. اعضاء، تعداد، تنوع؟ من آمار خیلی دقیق از همه‌ی سازمان‌های غیردولتی ندارم. همانطور که می‌دانید از سازمان‌هایی می‌شود آمار گرفت که ثبت شده باشند. در مورد تنوع NGO می‌توانم بگویم که NGO جوانان و زیست محیطی بسیار زیاد است. NGO زنان نسبتاً خوب است. موضوع اعتیاد نیز رو به افزایش است و گروه‌های آموزشی در حال فعال‌تر شدن هستند و موضوعاتی از قبیل دوستدار میراث فرهنگی، ارتباطات و هنر نیز از زمینه‌های فعالیت سازمان‌های غیردولتی شده است. * اهرم‌های حمایتی یونسکو از این سازمان‌ها چیست؟ یونسکو بیش از این که اهرم مادی داشته باشد - که البته دارد - به سازمان‌های غیردولتی اعتبار می‌دهد. مثلاً از یک NGO در همایش دعوت می‌کند و می‌گوید شما این کارها را هم انجام دهید. این درگیر کردن کار با NGO قدم بزرگ مؤثری است. یونسکو می‌گوید من امسال سه برنامه بین‌المللی دارم سازمان‌هایی که توانایی‌اش را دارند بیانند کمک کنند که برای اعضای NGO انگیزه ایجاد می‌کند. * سازمان‌های غیردولتی گروه‌های مردمی هستند. آیا می‌شود یک NGO ستون پنجم دشمن شود. آیا از NGO سوء استفاده هم می‌شود؟ البته می‌شود چنین باشد. یک

NGO در داخل کشور فعالیتش را شروع می‌کند، قوت و قدرت می‌گیرد و بعد با خارج از کشور ارتباط برقرار می‌کند به خاطر این که بتواند مطالبات خودش را مطرح کند و از این طریق از راه‌های غیرمدنی استفاده کند. این نوع عملکردها بیشتر دارای انگیزه‌های مادی است. اما من فکر می‌کنم اصلاً نباید اسم ستون پنجم را روی این کار گذاشت چون هر آدمی به تنهایی هم می‌تواند این کار بکند. لازم نیست NGO درست کند و خودش را بشناساند و ثبت کند.* با توجه به آماری که ارائه دادید. NGO زنان در کشور ما بسیار بیشتر است. این کثرت فعالیت برای چیست. مسئله‌ی خاصی وجود دارد؟ نمی‌شود گفت بسیار بیشتر. البته بنابر ترکیب جمعیتی، وقتی بیش از نیمی از جمعیت کشور را زنان تشکیل می‌دهند. طبیعی است که نیمی از آن‌ها NGO زنان باشد شاید یکی از دلایل این باشد که مردان برای فعالیت در جامعه مشکلی ندارند و زنان به وسیله‌ی NGO در جامعه فعالیت می‌کنند. چرا ما مشارکت مردان نداریم چرا دفاع از حقوق مردان نداریم؟ چون مشکل خاصی برای فعالیت مردان وجود ندارد. تعداد NGO زنان بیشتر است به خاطر ابراز وجود، اثبات وجود و حضور از طریق NGO* رابطه‌ی NGO با جهانی‌سازی چیست. آیا مقدمه‌ای برای دهکده‌ی جهانی شدن است؟ بهتر است بگوییم رابطه‌ی انسان‌ها با جهانی‌سازی چیست. نمی‌توانم بگویم نقش NGO در جهانی‌سازی چیست. زنان هم همان کاری را می‌کنند که مجموعه‌ی کشور به آن سمت می‌رود. به نظر من سازمان‌های غیردولتی در حال آماده‌سازی فضایی هستند که اگر جهانی شدن صورت گرفت، ایرانی بودن ما حفظ گردد. اگر کسی دلش به حال کشورش می‌سوزد باید با هویت فرهنگی و مدنی ایرانی به فکر حفظ گذشته‌ی خود باشد. باید در زمینه‌ی فرهنگ‌سازی و پستوانه‌های تاریخی فعالیت کند.* این‌ها باید‌ها بود، آیا واقعیت‌ها هم همینطور است؟ البته که همین طور است و از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌شود. قرار نیست تمام چیزهایی که در نسل گذشته بوده از بین برود. نیمی از دغدغه‌های جوان‌هایی که NGO تشکیل می‌دهند حفظ هویت ایرانی اسلامی است که گاهی باورمان نمی‌شود این جوان‌ها اینگونه برای این موضوع تلاش کنند.* نقش سازمان‌های غیردولتی در امنیت کشورشان چیست. یونسکو از سازمان‌هایی که با امنیت کشورشان درگیر می‌شوند حمایت می‌کند یا خیر؟ هر کس که با امنیت ملی کشورش درگیر شود، جاسوسی کند و یا باعث شود مرزهای کشورش به مخاطره بیفتد. با آن‌ها برخورد می‌شود. فرقی نمی‌کند NGO باشد یا سازمان‌های دیگر. یونسکو هم محل برخورد نیست یعنی مرجع برخورد نیست.* یونسکو در این زمینه بی‌تفاوت است یا حمایتش را قطع می‌کند؟ کمیسیون ملی یونسکو در ایران یک بعد دولتی هم دارد به صورتی که دبیر کل شورا و هیئت دولت در آن نقش دارند. حتی وزیر امور خارجه عضو کمیسیون یونسکو است. یونسکو جایی نیست که برخورد شود اما حتی ملاحظات در نظر گرفته می‌شود.* چه نهادی درون یونسکو است که از NGO حمایت می‌کند؟ نهادی وجود دارد که تازه تشکیل شده است و حدود یک ماه است که فعال شده و قرار شده است سازمان‌های غیردولتی یا همان NGO از این طریق ارتباط بیشتر و بهتری با یونسکو برقرار کنند. تاکنون هرچه بوده داخل کشورمان بوده و از این طریق می‌خواهیم فعالیت‌های ایرانی‌ها را در سطح بین‌الملل معرفی کنیم. در هر حال در همین معرفی یک سری انتقادات و پیشنهادات مطرح می‌شود و یک سری همکاری‌های جدیدی به وجود می‌آید. ما می‌خواهیم این سازمان‌ها را شناسایی کنیم و از اعتبارات بین‌المللی که یونسکو و سازمان ملل تخصیص می‌دهد کاملاً استفاده کنیم.* موانع و مشکلات حضور سازمان‌های غیردولتی ایران در مجامع بین‌المللی چیست. یونسکو چه تمهیداتی را اندیشه کرده است؟ یکی از مهمترین مشکلات این است که اعضای فعال یک NGO زبان بین‌المللی بلد نیستند قطعاً اگر فعالیت بعضی از این سازمان‌هایی که من دیده‌ام در سطح بین‌الملل مطرح شود حیرت‌آور است. ارتباطات خارجی نیاز به این دارد که با زبان بین‌المللی با دیگران صحبت کنید.* اگر یک زن بخواهد در کشور ما NGO تشکیل دهد چه مراحل را باید بگذرانند؟ این سؤالی است که پاسخ دادن به آن دشوار است. ما هنوز نفهمیدیم اگر یک NGO بخواهد در ایران ثبت شود بدون در نظر گرفتن موضوع آن باید چه کار کند. بعضی وقت‌ها می‌گویند باید برود از نیروی انتظامی استعلام بگیرد. زمانی سازمان ملی جوانان مجوز می‌داد. سازمان میراث فرهنگی هم یک شورا و دبیرخانه نظارت تشکیل داد و مجوز صادر می‌کرد و

زمانی امور بانوان وزارت کشور برای زنان متولی بود. معاونت اجتماعی و سیاسی وزارت کشور هم همینطور و امور مشارکت‌های زنان ریاست جمهوری هم مانند دیگران. خیلی مرجع و جای مشخصی ندارد.

*<http://www.topiranian.com/maghalat/archives/۰۰۹۹۵۵.html>

تعریف سازمانهای مردم نهاد و یا (NGO) ها

تعریف سازمانهای مردم نهاد و یا (NGO) ها

تعریف ۱- سازمانی با شخصیت حقوقی مستقل، غیر دولتی، غیر انتفاعی و غیر سیاسی است که برای انجام فعالیت داوطلبانه با گرایش فرهنگی، اجتماعی، مذهبی، بشردوستانه و بر اساس قانونمندی و اساسنامه مدون، رعایت چارچوب قوانین موضوعه کشور و مفاد آیین نامه های اجرایی آن فعالیت می کند.

تعریف ۲- NGO یک سازمان غیردولتی و غیرانتفاعی است. نه وابسته به دولت است و نه اثری از حاکمیت درون آن پیدا می شود. نه بودجه ای از دولت به صورت رسمی می گیرد ولی دارای اساسنامه مدون است و تشکیلاتش از قبل ثبت شده. یکی از مهمترین خصوصیات NGO داوطلبانه بودن آن است که با توجه به نیاز جامعه ایجاد می شود. چند نفر دور هم جمع می شوند و به این نتیجه می رسند که به طور مثال با مصرف یا پخش مواد مخدر به صورت داوطلبانه و خودجوش مبارزه کنند. البته یک NGO مجاز است فعالیتهای خودش را سامان دهد و اگر کارش به نتیجه برسد درآمد هم کسب کند و این فقط در راه توسعه و اهداف تشکیلات خودش است و سود در NGO معنا ندارد. NGO، سازمان های غیردولتی، گروه های شهروندی داوطلب، گروه های نفع عامه یا خیریه هیچ کاری به مسئولیت دولت ندارند و در بعضی جاها از مطالبات مردم در مقابل دولت دفاع می کنند یعنی مجاز به انتقاد از دولت می باشند. ویژگی سازمانهای مردم نهاد (NGO) ها ۱. غیر دولتی بودن (Non-Governmental): بدین معنی که تأسیس آنها بر اساس تصمیم دولتی و در چارچوب بودجه عمومی انجام نگردد بلکه اشخاص حقیقی یا حقوقی خصوصی مؤسس آنها باشند، البته سازمانهای مردم نهاد و مجموعه دولت دارای ارتباط و اثرات دوجانبه می باشند. ۲. غیر انتفاعی بودن (Non-Benefite): بدین معنی که دست یافتن به درآمد و سود و انجام فعالیتهای تجاری و صنفی انتفاعی بمنظور تقسیم منافع بین اعضا، مؤسسان، مدیران و کارکنان هدف سازمان نباشد، هرچند که این ویژگی، سازمان مردم نهاد را از دست یابی به درآمد برای اداره امور خود باز نمی دارد. ۳. تمایل به استقلال: بدین معنی که سازمان مردم نهاد سعی می کند برای تحقق اهداف خود در چارچوب قوانین موضوعه تا حد ممکن از درجه استقلال بالایی برخوردار باشد و زیر نفوذ صاحبان قدرت و یا گرایش های مختلف قرار نگیرد. ۴. خودجوشی و نیاز طبیعی: سازمانهای مردم نهاد بنا بر نیاز طبیعی ناشی از شرایط فکری، محیطی، انگیزش ها، خصوصیت ها و آرمانهای مشترک افراد و جامعه، و به صورت داوطلبانه و خودجوش و بر اساس اصل آزادی اراده اشخاص تأسیس و اداره می شوند. ۵. غیر سیاسی بودن: اهداف غیر سیاسی در بردارنده فعالیت است که مشمول ماده یک قانون احزاب نگردد. کارکرد سازمانهای مردم نهاد (NGO) ها (۱) اطلاع رسانی و آگاه سازی عمومی (ارتباطات) (۲) جلب مشارکت مردمی (بسیج عمومی) (۳) جذب سرمایه ها و منابع کوچک مردمی (بسیج منابع) (۴) ایجاد، گسترش و تقویت هماهنگی بین دولت و مردم (۵) گسترش نظارت عمومی (۶) ارزیابی فعالیت ها (۷) افزایش بهره وری در استفاده از منابع (۸) هنجار سازی از میان کارکردهای فوق سه موضوع «جلب مشارکت مردمی»، «بسیج منابع» و «نظارت و ارزیابی» از اهمیت و جایگاه بالاتری برخوردار هستند. اهم اقدامات سازمانهای مردم نهاد (NGO) ها: الف) اقدامات اجرایی (۱) عضوگیری: رسمی و غیر رسمی (۲) برنامه ریزی و نظارت و ارزیابی (۳) بهره وری: منابع طبیعی و محیط زیست (۴) امور حمایتی: دستگیری از مستمندان، بیماران خاص (۵) درآمدزایی: خیریه، نمایشگاه، تحقیقات، انجام پروژه های مشترک، کمک ها (دولتی، مردمی، بین المللی) (۶) اطلاع رسانی: خبرنامه، پوستر، اطلاعیه، اینترنت

و..ب) فرهنگ سازی (۱) جلسه های مذهبی (۲) تبلیغات و هنر: تئاتر، موسیقی، نقاشی، فیلم و.. (۳) ایجاد هویت: فردی و جمعی (۴) مسئولیت بخشی به مردم (۵) حفظ آثار باستانی و میراث فرهنگی (آموزش عمومی (۱) شرکت در کنفرانسهای آموزشی (۲) برگزاری کارگاه و سمینارهای آموزشی (۳) تربیت نیروی متخصص (۴) بازدید: سفر تحقیقاتی، اردو (۵) سخنرانی عمومی و علمی (۶) مشاوره: کارکنان، مدیران ارشد، مردم (پژوهش (۱) نیازسنجی اجتماعی (۲) افزایش کارآیی (۳) معرفی نمونه ها (۴) روان کاوی نظرها) ایجاد ارتباط با بخش های دولتی (۱) دادن مشورت و برگزاری جلسات مشترک (۲) انجام پروژه مشترک (۳) بیان اشکال ها و پیشنهاد در راستای بهبود امور (۴) نظارت و کنترل پروژه های دولتی شرایط اعضاء مؤسس سازمانهای مردم نهاد (NGO) ها: (۱) تابعیت ایرانی و داشتن هیجده سال تمام (۲) دارا بودن صلاحیت تخصصی حداقل دو نفر از مؤسسان در خصوص موضوع فعالیت سازمان (۳) عدم عضویت در گروههایی که بر اساس رأی دادگاه صالح، محارب و معاند شناخته شده اند و نداشتن محکومیت موثر کیفری به نحوی که موجب محرومیت از حقوق اجتماعی شود. مراحل تأسیس و ثبت سازمانهای مردم نهاد (NGO) ها: (۱) تعیین موضوع فعالیت مناسب برای سازمان با توجه به علاقه، دغدغه و توانمندیهای متقاضیان (۲) تعیین نام برای سازمان مورد نظر از طریق سازمان ثبت اسناد و املاک (۳) ارائه طرح مقدماتی تأسیس سازمان (شامل موضوع فعالیت، اهداف و روش اجرا) به استانداری و یا فرمانداریها جهت کسب موافقت اولیه و دریافت نمونه اساسنامه و فرمهای مورد نیاز (۴) تکمیل و ارائه مدارک لازم به مرجع صدور پروانه فعالیت که مدارک شامل موارد زیر می باشد: الف: فرم تقاضانامه تکمیل شده: مدارک هویتی اعضاء مؤسس شامل یک قطعه عکس و دو سری از تصویر صفحه اول شناسنامه: گواهی عدم سوء پیشینه اعضاء مؤسس: اساسنامه سازمان در چهار نسخه (بصورت تایپی) ه: فرم مشخصات فردی اعضاء مؤسس: صورتجلسات مجمع عمومی مؤسس و هیئت مدیره. تبصره ۱: حداقل تعداد اعضاء مؤسس در سازمانهای با ساختار عضو پذیر (مجمع عمومی) پنج نفر و در سازمانهای با ساختار هیأت امنایی نه نفر می باشد. تبصره ۲: سازمانهای مردم نهادی که دارای گستره فعالیت در سطح یک محله یا شهرستان خاص هستند باید مراحل ثبت و تأسیس را از طریق فرمانداری مربوطه و سازمانهایی که دارای گستره فعالیت در سطح استان هستند باید مراحل را از طریق دفتر امور اجتماعی استانداری دنبال نمایند. (۵) دریافت و بررسی مدارک توسط کارشناس مربوطه در استانداری یا فرمانداریها و اجرای تشریفات اداری شامل استعلام از مراجع ذیربط، طرح موضوع در هیئت نظارت و در صورت تصویب صدور پروانه فعالیت (۶) ارسال اصل پروانه فعالیت به انضمام دو نسخه از اساسنامه و صورتجلسات مجمع عمومی مؤسس و هیئت مدیره طی یک نامه اداری توسط مرجع صدور مجوز به سازمان ثبت اسناد و املاک جهت ثبت و آگهی تأسیس سمن مورد نظر.

*<http://soyesh.blogspot.com/۲۰۰۹/۰۴/ngo.html>

آیین نامه تأسیس و فعالیت سازمانهای غیردولتی

فصل اول - کلیات ماده ۱ - در این آیین نامه واژه ها و عبارات زیر به جای مفاهیم مشروح مربوط به کار می رود: الف: سازمان غیردولتی که در این آیین نامه (سازمان) نامیده می شود، به تشکلهایی اطلاق می شود که توسط گروهی از اشخاص حقیقی یا حقوقی غیر حکومتی به صورت داوطلبانه با رعایت مقررات مربوط تأسیس شده و دارای اهداف غیرانتفاعی و غیر سیاسی می باشد. تبصره ۱ - عناوین (جمعیت)، (انجمن)، (کانون)، (مرکز)، (گروه)، (مجمع)، (شبکه)، (خانه)، (موسسه) و نظایر آن می تواند به جای واژه (سازمان) در نامگذاری به کار گرفته شود. تبصره ۲ - غیر دولتی: به این معناست که دستگاههای حکومتی در تأسیس و اداره (سازمان) دخالت نداشته باشند. مشارکت مقامات و کارکنان دولتی در تأسیس و اداره سازمان، در صورتی که خارج از عنوان و سمت دولتی آنان باشد، مانع وصف غیردولتی سازمان نخواهد بود. تبصره ۳ - اهداف غیر سیاسی: در بردارنده فعالیتی است که مشمول ماده ۱ قانون احزاب نگردد. تبصره ۴ - اهداف غیر انتفاعی: عبارت است از عدم فعالیت های تجاری و صنفی

انتفاعی به منظور تقسیم منافع آن بین اعضاء، موسسات، مدیران و کارکنان سازمان. تبصره ۵ - داوطلبانه: به معنای مشارکت در تأسیس و اداره سازمان بر اساس اراده آزاد اشخاص بدون الزام قانونی یا قضایی است. ب: هیأت موسس: به مجموعه اشخاص گفته می شود که (سازمان) را تأسیس می نمایند. پ: پروانه فعالیت: سندی است که توسط مراجع مقرر در این آیین نامه با رعایت ضوابط مربوط در جهت تشکیل (سازمان) صادر می شود. ت: مراجع نظارتی: مشتمل بر هیأت نظارت شهرستان (مشکل از فرماندار، نماینده شورای اسلامی شهرستان و نماینده سازمانهای غیردولتی شهرستان)، هیأت نظارت استان (مرکب از استاندار، نماینده شورای اسلامی استان و نماینده سازمانهای غیردولتی)، هیأت نظارت کشور (مرکب از معاون ذیربط وزیر کشور، نماینده شورای عالی استانها و نماینده سازمانهای غیردولتی) که بر اساس این آیین نامه و با رعایت ضوابط مربوط، در سطح شهرستان، استان و کشور نسبت به نظارت بر سازمانهای غیردولتی اقدام می نمایند. نظارت بر سازمانهای غیردولتی فرااستانی، کشوری یا بین المللی یا هیأت نظارت کشور خواهد بود. ماده ۲ (- سازمان) پس از اخذ پروانه فعالیت و ثبت برابر ضوابط این آیین نامه و سایر مقررات جاری دارای شخصیت حقوقی می گردد. ماده ۳- موضوع فعالیت (سازمان) مشتمل بر یک یا چند مورد از موارد زیر می باشد: علمی، فرهنگی، اجتماعی، ورزشی، هنری، نیکوکاری و امور خیریه، بشردوستانه، امور زنانه، آسیب دیدگان اجتماعی، حمایتی، بهداشت و درمان، توانبخشی، محیط زیست، عمران و آبادانی و نظائر آن. فصل دوم - حقوق و تکالیف ماده ۴ (- سازمان) حق دارد با رعایت این آیین نامه و سایر ضوابط فعالیت نموده و از جمله نسبت به موارد زیر اقدام نماید: الف- ارائه خدمات امدادی مورد نیاز دستگاههای دولتی و عمومی غیر دولتی. ب- اظهار نظر و پیشنهاد راهکارهای مناسب: ۱- در فرآیند برنامه ریزی مراجع دولتی و عمومی غیر دولتی در سطوح شهرستان، استان یا ملی بر حسب مورد. ۲- در مورد آثار و نتایج فعالیتهای دستگاههای دولتی و عمومی غیر دولتی، نقایص و مشکلات موجود از جمله به مراجع و دستگاههای قانونی ذیربط. پ- کمک به اجرای برنامه ها و پروژه های دستگاههای دولتی و عمومی غیر دولتی از طریق توافق و تفاهم با آنها. ت- برگزاری اجتماعات و راهپیمایی ها در جهت تحقق اهداف سازمان. ث- انتشار نشریه. ج- انجام هرگونه عملیات دیگر برای تأمین اهداف مقرر در اساسنامه (سازمان). ماده ۵- (سازمان) مکلف است گزارش عملکرد اجرایی و مالی سالانه خود را حداکثر تا دو ماه پس از پایان هر سال مالی به مرجع نظارتی مربوط و نیز در طی سال، سایر گزارش های عملکرد اجرایی و مالی را بنا به درخواست مرجع یاد شده، حسب مورد، ارائه نماید. همچنین نسبت به انتشار خلاصه ای از گزارش سالانه مذکور برای اطلاع عموم، در محدوده جغرافیایی فعالیت خود اقدام کند. ماده ۶- نحوه تأمین منابع مالی (سازمان) در چارچوب قوانین و مقررات به شرح زیر می باشد: الف- هدایا، اعانه و هبه اشخاص حقیقی و حقوقی اعم از داخلی و خارجی و دولتی و غیر دولتی. ب- موارد وقفی اشخاص حقیقی و حقوقی. پ- وجوه حاصل از فعالیتهای انجام شده در چارچوب موضوع فعالیت، اهداف و اساسنامه (سازمان) و آیین نامه. ت- حق عضویت در سازمان. تبصره ۱ (- سازمان) موظف است پیش از دریافت هرگونه کمک، مشخصات کمک کننده و میزان کمک را به اطلاع هیأت نظارت مربوط برساند. تبصره ۲- دریافت کمک از رژیمهایی که توسط دولت به رسمیت شناخته نشده اند ممنوع است. تبصره ۳- سازمان موظف است پیش از دریافت کمک از منابع خارجی مشکوک، مشخصات منبع کمک کننده و میزان کمک را به هیأت های نظارت مربوطه اطلاع دهد. مراجع مذکور موظفند ظرف حداکثر یک هفته از تاریخ وصول اطلاع یاد شده مراتب را به اطلاع وزارتخانه های اطلاعات، امور خارجه و بانک مرکزی برسانند. دستگاههای مذکور در صورت وجود نظر مخالف می توانند ظرف حداکثر ۱۵ روز از تاریخ اطلاع نظر خود را اعلام نمایند. هیأت نظارت مربوطه موظف است حداکثر ظرف ۷۲ ساعت پس از اخذ نظر مراجع ذی ربط یا انقضای مدت ۱۵ روز از تاریخ اطلاع دستگاههای مذکور نسبت به ارائه پاسخ به سازمان غیردولتی اقدام کند. عدم ارائه پاسخ ظرف این مدت به منزله نظر موافق است. نظر وزارتخانه های مذکور باید مستدل با ذکر علل منع قانونی باشد. نظر مخالف آنها در دیوان عدالت اداری قابل اعتراض خواهد بود. وزارت اطلاعات، امور خارجه و کشور موظفند ظرف مدت یک ماه پس از تصویب این

آیین نامه دستورالعمل تعریف و شناسایی مصادیق منابع خارجی مشکوک را تهیه و تنظیم و ابلاغ نمایند. ماده ۷ - تقسیم دارائی، سود و یا درآمد (سازمان) در میان موسسان، اعضاء و مدیران و کارکنان آن قبل و پس از انحلال، ممنوع است. ماده ۸ - (سازمان) موظف است امکان دسترسی بازرسان مراجع نظارتی مربوط را به اطلاعات و اسناد خود فراهم کند. بازرسان نیز باید در حضور نماینده سازمان و صرفاً در محل دفتر سازمان، اسناد و اطلاعات مذکور را بررسی نمایند. نحوه بررسی باید به گونه ای باشد که به وظایف سازمان خللی وارد نیاید. خارج کردن اسناد از سازمان جز به حکم دادگاه صالح، ممنوع است. ماده ۹ - فعالیت (سازمان) در هر یک از کشورهای دیگر باید با کسب مجوز کلی از مرجع نظارتی فرااستانی و ملی باشد. تبصره ۱ - مرجع یاد شده، قبل از اعلام نتیجه به (سازمان) متقاضی می باید از دستگاههای دولتی ذیربط از جمله وزارت امور خارجه نظرخواهی نماید. دستگاههای مذکور ظرف حداکثر یک ماه باید پاسخ لازم را ارائه دهند، در غیر این صورت نظر آنها موافق تلقی می شود. تبصره ۲ - مرجع مذکور باید حداکثر ظرف ۴۵ روز از تاریخ تقاضا، پاسخ لازم را به متقاضی ارائه دهد. تبصره ۳ - ارائه تقاضای (سازمان) با محدوده فعالیت شهرستان و یا استان، حسب مورد ابتدائاً از طریق مرجع نظارتی شهرستان یا استان صورت می گیرد. تبصره ۴ - در مورد سازمانهای غیر دولتی بین المللی، صدور مجوز مذکور ضرورت ندارد. ماده ۱۰ - (سازمان) می باید در فعالیتهای خود، قوانین و مقررات و الگوهای رفتاری نهادی مدنی را رعایت نموده و از ارتکاب اعمال مجرمانه خودداری نماید. ماده ۱۱ - سازمان از حق دسترسی به اطلاعات موجود در موسسات عمومی برخوردار است و موسسات مذکور مکلفند اطلاعات غیر طبقه بندی شده خود را در اختیار سازمان قرار دهند. ماده ۱۲ - سازمانهای دولتی و عمومی در قوا و نهادهای مختلف مکلفند در فرایند تصمیم سازی و تصمیم گیری نسبت به اخذ نظر سازمان اقدام نموده و حسب مورد آنها را برای شرکت در جلسات دعوت نمایند و گزارشی از نقطه نظرات ارائه شده را در اسناد سازمان ذی ربط ثبت نمایند. ماده ۱۳ - دولت مکلف است وظایف، امور و فعالیتهای قابل واگذاری دستگاههای اجرایی به سازمان را شناسایی و نسبت به واگذاری آن اقدام نماید. سازمان نیز حق دارد پیشنهادهاى خود را در این خصوص به دولت ارائه کند. ماده ۱۴ - سازمانهای دولتی مکلفند زمینه مشارکت سازمان در نظارت بر حسن اجرای امور عمومی را فراهم نموده و حسب مورد با هیأتهاى حقیقت یاب آنها همکاری نمایند. ماده ۱۵ - سازمان حق دارد در موضوع فعالیت های خود و برای حمایت از منافع عمومی علیه اشخاص حقیقی و حقوقی در مراجع قضایی اقامه دعوا نمایند. فصل سوم - صدور پروانه فعالیت ماده ۱۶ - متقاضیان تأسیس (سازمان) مکلفند درخواست اخذ پروانه را به مراجع نظارتی مقرر در بند (ت) ماده پ ارائه نمایند. تبصره - نحوه تشکیل هیأت های مذکور، در بخشنامه وزیر کشور ظرف یک ماه از تاریخ این آیین نامه تعیین خواهد شد. ماده ۱۷ - هیأت موسس باید دارای شرایط زیر باشند: الف - داشتن حداقل هجده سال تمامب - تابعیت ایرانیپ - نداشتن محکومیت موثر کیفری به نحوی که موجب محرومیت از حقوق اجتماعی شودت - دارا بودن صلاحیت تخصصی حداقل دو نفر از موسسان درخصوص موضوع فعالیت (سازمان) تبصره - هیأت موسس باید دارای حداقل پنج عضو باشد. ماده ۱۸ - هیأت موسس، برای دریافت پروانه فعالیت، می باید مدارک زیر را حسب مورد به مراجع مذکور در ماده (۱۲) این آیین نامه ارائه نماید: الف - فرم تقاضانامه تکمیل شدهب - تصویر مدارک هویتی هیأت موسسپ - گواهی عدم سوء پیشینه کیفری هیأت موسست - اساسنامه (سازمان)ث - اولین صورتجلسه هیأت موسسماده ۱۹ - اساسنامه (سازمان) باید حاوی موارد زیر باشد: الف - اهداف (سازمان)ب - موضوع فعالیتت - مرکز اصلی فعالیتث - نحوه ایجاد شعبج - ارکان و تشکیلات (سازمان) ، نحوه انتخاب، شرح وظایف و اختیارات و مسوولیتهاى آنهاچ - صاحبان امضاهاى مجازح - شرایط پذیرش عضوخ - منابع تأمین درآمد و دارائید - نحوه تغییر و تجدیدنظر در اساسنامهذ - نحوه انحلالر - مشخص ساختن وضعیت دارائیها پس از انحلالز - محدوده جغرافیائی فعالیت سازمان. تبصره ۱ - اساسنامه (سازمان) باید بر رأی گیری آزاد از تمام اعضا برای انتخاب مدیران و همچنین نحوه تغییر مدیران و دوره تصدی آنها و نیز تصمیمات اساسی در ایجاد هر گونه تغییر و تأثیر گذاری، تصریح کند. تبصره ۲ - در اساسنامه (سازمان) می

باید به صراحت، نحوه و ارائه گزارشهای عملکرد اجرایی مالی (سازمان) به اعضای خود و نیز بازرسی و حسابرسی (سازمان) مشخص شود. تبصره ۳ - محدوده جغرافیایی فعالیت (سازمان) با پیشنهاد هیأت موسس بر اساس شاخص های تقسیمات کشوری تعیین می شود. ماده ۲۰ - مراجع صدور پروانه فعالیت - موضوع ماده (۱۲) این آیین نامه - پس از دریافت تقاضانامه (سازمان)، باید ظرف حداکثر یک ماه نظریه خود را نسبت به تأیید یا رد تقاضا اعلام نمایند. تبصره ۱ - در صورتی که هیأت نظارت تقاضا را رد کند مکلف است کتباً دلایل رد درخواست را به متقاضی اعلام کند. تبصره ۲ - چنانچه موضوع فعالیت (سازمان) امور زیر باشد حسب مورد اخذ نظر موافق دستگاه یا دستگاههای دولتی ذی ربط نیز ضروری است: الف) در امور بهداشت و درمان و مراقبتهای جسمانی و روانی از وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی. ب) در امور آموزش و پرورش و آموزش عالی حسب مورد از وزارت آموزش و پرورش یا وزارت علوم تحقیقات و فناوری. ج) در امور پولی، مالی، اعتباری و قررض الحسنه (در امور پولی، اعتباری و قررض الحسنه از بانک مرکزی. تبصره ۳ - هیأت نظارت مکلف است ظرف مدت یک هفته از تاریخ دریافت تقاضا نسبت به اخذ نظر مرجع ذی صلاح اقدام کند و او نیز کلف است حداکثر ظرف مدت یک ماه نظر خود را اعلام نماید. در غیر این صورت نظر هیأت مزبور موافق تلقی می شود. در صورت تأیید درخواست و صدور پروانه، متقاضی باید مدارک مقرر در آیین نامه ثبت تشکیلات و موسسات غیر تجاری - مصوب ۱۳۳۷ با اصلاحات بعدی - را به همراه پروانه فعالیت به اداره ثبت شرکتها ارائه کند. مرجع مذکور موظف به ثبت (سازمان) حداکثر ظرف مدت ۱۰ روز است. موضوع باید برابر مقررات مربوطه در روزنامه رسمی منتشر شود. تبصره ۴ - متقاضی صدور پروانه می تواند نسبت به رد تقاضای خود به نحو زیر اعتراض نماید: الف) از تصمیم هیأت نظارت شهرستان ظرف مدت یک ماه از تاریخ ابلاغ به هیأت نظارت استان و در صورت رد تقاضا در هیأت نظارت استان، ظرف مدت یک ماه به هیأت نظارت کشور. ب) از تصمیم هیأت نظارت کشور در هر مورد قابل اجرا ولی ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ، در دیوان عدالت اداری قابل اعتراض خواهد بود. ماده ۲۱ - هیأت مجمع عمومی رئیس و هیأت امناء (حسب مورد) بالاترین مرجع اجرایی سازمان است و می باید دارای شرایط مقرر در ماده (۱۳) این آیین نامه باشد. (اصلاحی مورخ ۱۳۸۲/۶/۱۲) هیأت وزیران ماده ۲۲ - (سازمان) باید تابعیت ایرانی داشته باشند. ماده ۲۲ - (سازمان) مکلف است هرگونه تغییرات در مفاد اساسنامه، مجمع عمومی، هیأت امناء و نشانی را به مرجع صدور پروانه مربوط اطلاع دهد. در صورت اعلام عدم مغایرت تغییرات با مقررات این آیین نامه از سوی مراجع یاد شده، (سازمان) مکلف است وفق آیین نامه ثبت تشکیلات و موسسات غیر تجاری - مصوب ۱۳۳۷ با اصلاحات بعدی - اقدام لازم به عمل آورد. فصل چهارم - نظارت ماده ۲۴ - الف - دریافت و بررسی اساسنامه متقاضیان تأسیس (سازمان) و اقدام به صدور پروانه فعالیت آنها پس از احراز شرائط و ضوابط مقرر در این آیین نامه - دریافت گزارشهای عملکرد اجرایی و مالی سالانه و در صورت لزوم موارد مقطعی رسیدگی موردی به عملکرد اجرایی و مالی (سازمان) در صورت ضرورت - نظارت بر اجرای این آیین نامه - رسیدگی به عملکرد (سازمان) در مورد عدم رعایت مقررات این آیین نامه ماده ۲۵ - وظایف مرجع نظارتی فرااستانی و ملی در مورد سازمانهای غیردولتی عبارت است از: الف - نظارت و بررسی مشکلات سازمانهای مذکور و راههای توانمندی سازی آنان و نیز چگونگی بهره مندی این سازمان ها از اعتبارات بین المللی و چارچوب قوانین و مقررات - بررسی و اعلام نظر در خصوص ثبت و فعالیت سازمانهای غیر دولتی خارجی در ایران - رسیدگی و اعلام نظر و اخذ تصمیم نسبت به شکایات واصله از متقاضیان در خصوص تأخیر یا رد صدور پروانه فعالیت و سایر شکایات و اختلافات میان سازمانهای غیر دولتی با استانداری ها و فرمانداری ها. ت - بررسی تقاضا و صدور مجوز برای سازمانهای غیر دولتی با محدوده جغرافیایی فعالیت فرااستانی و ملی و دریافت گزارشهای عملکرد اجرایی و مالی سالانه و در صورت لزوم موارد مقطعی آنها - نظارت بر حسن اجرای مقررات این آیین نامه - رسیدگی به عملکرد (سازمان) در خصوص عدم رعایت مقررات این آیین نامه ماده ۲۶ - مراجع نظارتی موظفند در حدود فعالیت خود در صورت وصول گزارش و یا اطلاع از نقض آزادی های قانونی

دیگران و یا ایراد تهمت، افترا و شایعه پراکنی و یا عدم رعایت مقررات این آیین نامه از سوی (سازمان) از جمله دریافت غیر مجاز هرگونه کمک مالی و تدارکاتی از منابع خارجی، نسبت به بررسی آن با حضور مشورتی نماینده سازمان غیر دولتی مربوط و نماینده دستگاه دولتی تخصصی ذیربط اقدام نمایند و در صورت احراز، حسب مورد، مراحل زیر را به اجرا گذارند: الف - تذکر شفاهی با مهلت یک ماهه برای اصلاح وضعیت - تذکر کتبی با درج در پرونده با مهلت یک ماهه برای اصلاح وضعیت - اخطار کتبی با مهلت دو هفته ای برای اصلاح وضعیت - تقاضای تعلیق و یا لغو پروانه فعالیت از دادگاه در صورت عدم اصلاح وضعیت. تبصره ۱ - مرجع نظارتی، تنها برای یک مرتبه جهت ارائه تقاضای تعلیق مجاز می باشد. تبصره ۲ - نحوه اقدام مراجع نظارتی بر اساس این ماده، در بخشنامه وزیر کشور که ظرف یکماه از تاریخ این آیین نامه ابلاغ خواهد کرد، تعیین خواهد شد. ماده ۲۷ - چنانچه موضوع فعالیت (سازمان)، امور پولی، مالی، اعتباری و یا قرض الحسنه باشد، مرجع نظارتی تخصصی در مورد آنها، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران خواهد بود. تبصره - اعمال نظارت عمومی وزارت کشور به موسسات مشمول این تصویب نامه، نافی مسوولیت‌های نوین بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران در نظارت بر عملکرد آن دسته از موسسات مشمول این تصویب نامه که به عملیات پولی، مالی و اعتباری می پردازند، نخواهد بود. (اصلاحی مورخ ۱۲/۶/۸۲ هیأت وزیران) فصل پنجم - سایر مقررات ماده ۲۸ - سازمانهای غیردولتی که از مصادیق این آیین نامه قرار می گیرند و در اجرای مقررات جاری تا کنون ایجاد شده اند موظفند ظرف مدت یک سال از تاریخ لازم الاجرا شدن این آیین نامه، وضعیت خود را با مقررات این آیین نامه تطبیق دهند. در غیر این صورت مراجع نظارتی برابر مقررات این آیین نامه با آنها برخورد خواهند کرد. دستورالعمل مربوط در چارچوب این آیین نامه توسط وزیر کشور ابلاغ خواهد شد. ماده ۲۹ - انحلال (سازمان) اعم از اختیاری و قهری، بر اساس مفاد ذی ربط آیین نامه ثبت تشکیلات و موسسات غیر تجاری - مصوب ۱۳۳۷ با اصلاحات بعدی - صورت می گیرد. تبصره - چنانچه مدت فعالیت (سازمان) در اساسنامه به صورت محدود قید شده باشد، پس از انقضای آن و عدم تمدید بر اساس مقررات این آیین نامه، (سازمان) خود به خود منحل می گردد. ماده ۳۰ - انجمنهای صنفی مشمول ماده (۱۳۱) قانون کار اعم از کارگری و کارفرمایی، واحدهای آموزش عالی و یا موسسات پژوهشی موضوع بند (ل) ماده (۱) قانون اصلاح قانون تأسیس وزارت علوم و آموزش عالی - مصوب ۱۳۵۳ - آموزشگاههای علمی آزاد و نیز مدارس غیرانتفاعی موضوع قانون تأسیس مدارس غیر انتفاعی و نیز سایر تشکلهای غیر دولتی که در نص قوانین جاری صراحتاً اجازه تأسیس و انحلال آنها به عهده دستگاه های دولتی گذارده شده است، از شمول سازمانهای غیر دولتی موضوع این آیین نامه خارج می باشد. تبصره ۱ - مرجع صدور پروانه بر اساس سازمانهای غیر دولتی تخصصی با رعایت مقررات این آیین نامه و با اخذ نظر دستگاههای ذی ربط وزارت کشور است. تبصره ۲ - سازمانهای غیر دولتی جوانان، تابع مقررات این آیین نامه و همچنین آیین نامه اجرایی ماده ۱۵۷ قانون برنامه سوم توسعه خواهند بود. در صورت مغایرت مقررات اخیر یا این آیین نامه، آیین نامه اجرایی ماده ۱۵۷ قانون برنامه سوم توسعه در مورد سازمانهای غیر دولتی جوانان اعمال خواهد شد. ماده ۳۱ - کلیه مقررات مغایر با این آیین نامه، از تاریخ مصوب ملغی الاثر می باشد.

سازمانهای غیردولتی

دکتر مهدی پیروز نیا

آنچه در وهله اول در باره ی سازمانهای غیردولتی می توان گفت، آن است که این سازمانها ریشه در مفاهیمی بنیادین دارند مفاهیمی که از دل تفهم و خواست امروز انسان ها و جوامع انسانی برمی خیزند. بخشی از تبعات این خواست که: «مرا نیازی نیست به کسی تا به جای من بیاندیشد تصمیم بگیرد و عمل کند» اگر در جوامع انسانی امروز مفهوم نهادهای جایگزین و نمایندگی، جای خود را به تلقین احساس قیومیت داده است؛ سازمانهای غیردولتی اعتراضی است آگاهانه به عملکرد دولتها و نهادهای رسمی که

در چارچوب بندهای قانونی خود تنیده گرفتار آمده اند و روز بروز از قدرت و کارایی شان برای حل مسائل و معضلات بشری کاسته شده است و اکنون بخشهایی عظیم در درون آنها تنها به حل معضلات درونی خود آن نهادها مشغولند. در چنین فضایی سازمانهای غیردولتی با جمع شدن انسانهایی که با درک عمیق مشکلات خاص جامعه شان سازمان می یابند، باهدف حل معضلات اجتماعی بدور از حمایت، هدایت و تحکیمات آمرانه نهادهای رسمی و دولتهایی که اغلب نمی خواهند به ضعف عملکرد و توان خود اعتراف کنند، پدید می آیند. «سازمان غیردولتی مفهومی است که نه می توان تعریف خاص، دقیق و جامعی برای آن قائل شد و نه تاریخچه ی پیدایش معینی دارد. با این حال رشد بی سابقه ی این گونه سازمانها و کارکرد خارق العاده ی آنها در حل معضلات و ناهنجاریهای بشری خاصه در شهرها، باعث شده است تا این نهاد جامعه ی انسانی، از مفهومی تقریباً ناشناخته با حیطه ی وظایفی ثابت و محدود، به گونه ای شگفت آور تغییر یافته و به بازیگری قدرتمند در عرصه ی ملی و بین المللی و توانایی تاثیر گذار - گاهی همدوش دولتها و سازمانهای بین المللی و فعال جهانی - تبدیل شود.» (۱) هر چند از عمر سازمانهای دولتی در شکل مطروحه ی امروزی زمان زیادی نمی گذرد و هنوز بسیاری از جنبه های حقوقی آن بخوبی تشریح و موشکافی نشده است، اما کارایی این سازمانها بطور نظری و عملی کاملاً "به اثبات رسیده است. ثابت شده که سازمانهای غیردولتی می توانند با فعالیت در حوزه ی عمومی **Public Sphere** و با داشتن یک رفتار کنشمند ارتباطی، شرایط را برای نیل به مفاهیمی همچون شهروندی جهانی و آشکارسازی ابعاد مسئولیت و حوزه ی کنش آن که در روند جهانی سازی **Globalization**، حضور آن برای ممانعت از تضییع حقوق انسانی و پیمانال شدن حقوق ملل کمتر توسعه یافته توسط قدرتمداران اقتصاد و سیاستهای جهانی لازم است، فراهم سازند. در یک نگاه واقع گرایانه، اما، سازمانهای غیردولتی هنوز بیشتر یک مفهوم نظری در حال تکامل اند. هنوز یک تعریف جامع و کامل از سازمانهای غیردولتی، که مورد قبول همگان باشد، وجود ندارد و حدود استقلال و دامنه ی مجاز فعالیتهای آن مورد توافق همگان نیست. هر سازمانی از دیدگاه کارکردی و با توجه به زمینه های اشتراک در کار از بعد خاصی این سازمانها را تعریف می کند. سازمانهای رسمی ترجیح می دهند تنها در ارتباطهای کاری و اشتراکات عملی و در حد رفع نیاز سازمانهای غیردولتی را مورد بررسی نظری قرار دهند. به نظر می رسد که سازمانهای رسمی و خصوصاً "دولتی اینگونه سازمانها را رقیب قدرتمندی در آینده می دانند و از این نظر جندان تمایلی به بسط حیطه ی عمل این سازمانها ندارند. می توان از سوی دیگر گفت که این سازمانها یک مفهوم پویای ذهنی است که ذهن بسیاری از اندیشمندان رابه خود مشغول داشته و بسیاری از نهادهای اجتماعی را برآن داشته تا برای کارآمد تر شدن در حوزه ی عمومی و فعالتر شدن کنشهای ارتباطی شان، با تغییرات سازمانی، خود را به آن نزدیکتر کنند و برای نیل به این هدف به بررسی های نظری و فعالیت برای بازتر شدن حوزه ی عمل این نهاد کارآمد اجتماعی بپردازند. مفهوم سازمانهای غیردولتی بدینگونه رشد کرده و تکامل یافته است. شاید بتوان یکی از دلایل عمده ی رشد و تکامل سازمانهای غیردولتی را در بارور شدن مفهوم «جامعه ی مدنی جهانی» در سالهای اخیر جستجو کرد. بسیاری معتقدند نفرت و دلزدگی ناشی از فجایع جنگهای جهانی بویژه جنگ جهانی دوم و جنگهای محدود منطقه ای پس از آن و نیز احتمال هرازچندگاه بروز جنگهای فراگیر که مایه ی سلب آسایش و احساس امنیت فکری و روحی است - و نیز ناکارآمدی نهادهای سیاسی و ایدئولوژیک سبب شده تا ملتها همپای نوسازی خویش به تدریج به ضرورت مشارکت و نظارت بر دولتهای خویش در امور مربوط به کشور، حکومت و روابط بین المللی پی برده و با سازماندهی خویش در چارچوبهایی همانند سازمانهای غیردولتی، نوع همکاری و تعامل با دولتها را نهادینه سازند. بعدها این ساختارها تکامل یافته و به اهرمی تبدیل شد که می توانست با بهره گیری تام از مهمترین عامل قدرت یعنی مشروعیت یافتن از سوی مردم به اعمال فشار بر دولتها برای تغییر در وضعیتهای نامطلوب، توجه به اموری خاص و یا انجام فعالیتی ویژه بپردازند. حیطه ی عمل آنچنان گسترده شده است که گاه یک سازمان غیردولتی در برابر چندین دولت یا اتحادیه ای از دولتها قرار گرفته و آن دولتها را ناگزیر به

تغییر در تصمیمات یا لاقبل پاسخگویی به مردم و این نهادهای جامعه‌ی مدنی جهانی ساخته است. در پی این رشد و توسعه، هم دولتها و هم سازمانهای بین‌المللی بر آن شدند تا با ارائه و تدوین سازوکارهای خاص، انرژی سرشار سازمانهای غیردولتی را نهادینه ساخته، در جهت اعتلای اهداف خود یا جامعه‌ی ملی و بین‌المللی به کار گیرند. تدوین قطعنامه‌ی E/۱۹۹۶/۳۱ در شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل که ناظر بر روابط مشورتی میان سازمانهای غیردولتی و سازمان ملل متحد و ارگانهای تابعه‌ی آن است، اوج موفقیت سازمان ملل در نهادینه سازی این روابط به شمار می‌آید. دولتها نیز در سطوح ملی تلاش نموده اند تا با تصویب قواعدی ویژه برای ثبت و دسته بندی سازمانهای غیردولتی، آنها را در رسیدن به اهدافشان یاری کنند. تلاش برای یافتن یک تعریف جامع از سازمانهای غیردولتی: نخستین تعریفی که براساس نام این سازمانها می‌توان ارائه داد، تعریف فراگیر «هر سازمان یا هر گروه منسجم و سازمان یافته‌ای است که تحت نظارت و تاسیس دولت قرار ندارد غیردولتی خوانده می‌شود»، این امکان را ایجاد می‌کند تا کلیه‌ی تشکلهای خیریه، امدادرسان، تجاری، بازرگانی، فرهنگی، اجتماعی ورزشی، معنوی توریستی، فنی، علمی حقوقی، اداری، سیاسی و نظایر آن را در این مجموعه گردهم آوریم. اما تاکنون با توجه به ساختار و هدف سازمانهای غیردولتی و نیز به دلیل آنکه این سازمانها بر اساس قوانین حقوقی درونی دولتها به وجود می‌آیند، امکان دستیابی به یک تعریف جامع جهانی فراهم نیامده است. با این وجود تعاریف مختلف و بسیاری از سوی نهادهای بین‌المللی و محققان ارائه شده است. به بخشی از این تعاریف در اینجا اشاره می‌شود (۱): دایان اتو **Dianne Otto** می‌گوید: یک سازمان غیردولتی، شخصیتی غیرانتفاعی است که اعضای آن شهروند یا مجموعه‌ای از شهروندان یک یا چند کشورند که نوع فعالیت آن به منظور پاسخگویی به احتیاجات افراد جامعه و یا جوامعی که سازمان مذکور با آن همکاری می‌نماید تعیین می‌شود. (و البته مستقل از دولت یا دولتها عمل می‌کند). **Salomon Lester & Helmut Anhier** چنین تعریفی ارائه کرده اند: سازمان غیردولتی؛ تشکلی مستقل، منعطف، دموکراتیک و غیرانتفاعی است که فعالیتهای خود را جهت کمک به تقویت بنیه‌های اقتصادی و اجتماعی گروههای حاشیه‌ای، حل معضلات عامه و گاه رفع مسائل قشری خاص متمرکز کرده اند. **Jack Plano & Ray Olton** نیز چنین تعریفی ارائه می‌کنند: سازمان غیر دولتی سازمانی است با سازو کاری برای فراهم ساختن زمینه‌ی همکاری میان گروههای ملی در باره‌ی مسائل بین‌المللی به ویژه در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، انسان دوستانه و تکنیکی. اما تعاریف نهادهای جهانی: نهادهای مختلف سازمان ملل هر یک تعریفی ارائه می‌دهند شامل: اداره‌ی اطلاعات عمومی سازمان ملل: به هر سازمان غیردولتی و داوطلبانه‌ای اطلاق می‌شود که در سطح محلی، ملی یا بین‌المللی فعالیت دارد و افرادی با علائق مشترک آن را ارائه می‌کنند. خدمات انسان دوستانه، توجه دادن مردم به اعمال دولت، نظارت بر سیاستهای اتخاذ شده از سوی دولت و تشویق به مشارکت سیاسی در امور خارجه، در شمار فعالیتهای این سازمانها قرار می‌گیرد. سازمانهایی از این دست، با تحلیل و کارشناسی امور، نقشی مشابه سازوکارهای هشدار دهنده را ایفا می‌کنند. شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل در قطع نامه‌ی E/۱۹۹۶/۳۱ ماده‌ی ۱۲: هر سازمانی که بر اساس نهادهای دولتی یا موافقت نامه‌های بین دولتها شکل نگرفته باشد، از دیدگاه تنظیم کنندگان این قطعنامه، غیردولتی محسوب می‌گردد. تعاریف ارائه شده از سوی بانک جهانی: ۱- سازمان غیردولتی سازمانی است متشکل از افراد خاصی که با پایبندی به برخی اصول اساسی اجتماعی، فعالیتهای خویش را بر پایه‌ی توسعه بخشیدن به جوامعی که در آنها زندگی می‌کنند قرار می‌دهند. ۲- سازمان یا گروهی از مردم که مستقل از هرگونه کنترل خارجی فعالیت نموده و اهداف آنها در راستای ایجاد تغییرات مورد نظر در یک جامعه، فضا یا موقعیت خاص است. ۳- سازمانی است با ساختار غیرانتفاعی، که ماهیتی داوطلبانه، خدماتی و توسعه محور دارد و در راستای اهداف اعضا حرکت می‌کند یا به دنبال منافع سایرین است. سازمانهای عام المنفعه در شمار این سازمانها قرار می‌گیرند. ۴- نوعی سازمان توسعه‌ی اجتماعی محسوب می‌شود که به منظور تقویت مردم شکل گرفته است ۵- سازمانی مستقل، دموکراتیک و

نامنسجم است که در آن تلاش در جهت تقویت بنیه های اقتصادی و یا اجتماعی گروههای حاشیه ای صورت می پذیرد ۶ - سازمانی که به احزاب سیاسی وابستگی نداشته باشد و غالباً "درگیر فعالیتهایی برای کمک، توسعه و بهداشت و سلامت جامعه است ۷ - سازمانی متعهد به علل ریشه ای مشکلات و مسائل، که تلاش دارد کیفیت زندگی افراد فقیر، مستضعف و حاشیه ای را در مناطق شهری و روستایی بهبود بخشد ۸ - سازمانهایی که برای جامعه و از سوی آن تشکیل یافته دولت در آنها دخالتی ندارد یا میزان دخالت آن اندک است. این سازمانها هم می توانند حالت خیریه ای داشته باشند و هم می توانند در فعالیتهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی داخل گردند ۹ - سازمان غیردولتی سازمانی است که در درون خود حالت منعطف و دموکراتیک داشته و تلاش می نماید تا بدون قصد منفعت طلبی برای خویش، به مردم خدمت کند. تعریف اتحادیه ی اروپا یا **The council of Europe**: سازمان غیردولتی، جمعیتها، جنبش ها و یا گروههایی هستند که با استقلال کامل از دولت، بدون قصد منفعت طلبی و در جهت دفاع از منافع خاصی همچون مسائل شغلی، اجتماعی، فرهنگی، تجاری، سیاسی، علمی، انسان دوستانه، مذهبی و یا ... تشکیل گردیده اند. و اما تعریف ارائه شده در بانک اطلاعات سازمانهای غیردولتی ایران ارائه شده در جریان همایش نقش و جایگاه سازمانهای غیردولتی در عرصه ی فعالیتهای ملی و بین المللی (مهر ۱۳۷۹) سازمانی غیردولتی محسوب می شود که تشکیلات و ساختاری مشخص داشته باشد همچنین عمده ی اعتبار آن از بخش غیردولتی تامین شود نیز غیرانتفاعی و داوطلبانه بوده، پاسخگوی تمام یا بخشی از نیازهای جامعه ی خود باشد. تمامی تعاریف فوق دلالت بر یک نکته دارند و آن اندیشه ی ایجاد رویه ای جدید در به انجام رسیدن امور جوامع انسانی است. رویه ای به دور از کنترلهای نهادین از یکسو و کاهنده یانگیزه ی منفعت طلبی شخصی در انجام امور که رکن اصلی جامعه ی سرمایه داری در جهان امروز است. اما آیا در جهانی شتابان خیز برداشته به سوی سرمایه داری و منطق سود سود و سود می توان بخشی انسانها را از دیدگاه و خواست منفعت طلبی شخصی منع کرد؟ نکته آخر آنکه انسان همواره برای کسب امنیت و ایجاد قوای روانی تحمل قدرت در جوامع نابرابر و یا نامتعادل از نظر توزیع قدرت، خود را با چیزی تجهیز می کند که فشار روانی ناشی از عدم تعادل را در او به حداقل برساند که نمونه های آن را می توان در ایجاد گروههای نژادی، قومی، مذهبی در میان مهاجران، انسجام در میان اقلیتهای قومی و مذهبی، گرایش به لمپنیزم گروهی در جوانان دید. یکی از راههای هدایت منطقی این مسئله و ایجاد تعادل و موازنه میان انسانها و مراکز تمرکز قدرت، ایجاد نهادهای اجتماعی یا سازمانهایی است که با ایجاد اتحاد و قدرت گیری از اجتماع انسانها و استفاده از قدرتها و استعدادهای آنها ایجاد نوعی توانایی روانی و اعتماد به نفس در انسان می کنند. سازمانهای غیردولتی در بخشهای مختلفی که برای انسان در آن بخشها نوعی عدم تامین و احساس ترس و نگرانی وجود دارد مانند محیط زیست می تواند ایجاد گردد. همچنین شاید این سازمانها بتوانند جایگزین مناسبی برای نهادهای کهنه ی جامعه ی انسانی در کسب اهداف برابری جویی و عدالت اجتماعی باشند. منابع: ۱ - گلشن پژوه محمودرضا - راهنمای سازمانهای غیردولتی - موسسه ی فرهنگی مطالعات و تحقیقات ابرار معاصر تهران آنچه در وهله ی اول در باره ی سازمانهای غیردولتی می توان گفت، آن است که این سازمانها ریشه در مفاهیمی بنیادین دارند مفاهیمی که از دل تفهم و خواست امروز انسان ها و جوامع انسانی برمی خیزند. بخشی از تبعات این خواست که: «مرا نیازی نیست به کسی تا به جای من بیاندیشد تصمیم بگیرد و عمل کند» اگر در جوامع انسانی امروز مفهوم نهادهای جایگزین و نمایندگی، جای خود را به تلقین احساس قیومیت داده است؛ سازمانهای غیردولتی اعتراضی است آگاهانه به عملکرد دولتها و نهادهای رسمی که در چارچوب بندهای قانونی خود تنیده گرفتار آمده اند و روز بروز از قدرت و کارایی شان برای حل مسائل و معضلات بشری کاسته شده است و اکنون بخشهایی عظیم در درون آنها تنها به حل معضلات درونی خود آن نهادها مشغولند. در چنین فضایی سازمانهای غیردولتی با جمع شدن انسانهایی که با درک عمیق مشکلات خاص جامعه شان سازمان می یابند، باهدف حل معضلات اجتماعی بدور از حمایت، هدایت و تحکیمات آمرانه نهادهای رسمی و دولتهایی که اغلب نمی خواهند به ضعف عملکرد و توان خود اعتراف کنند

پدید می‌آیند. « سازمان غیردولتی مفهومی است که نه می‌توان تعریف خاص، دقیق و جامعی برای آن قائل شد و نه تاریخچه‌ی پیدایش معینی دارد. با این حال رشد بی‌سابقه‌ی این گونه سازمانها و کارکرد خارق‌العاده‌ی آنها در حل معضلات و ناهنجاریهای بشری خاصه در شهرها، باعث شده است تا این نهاد جامعه‌ی انسانی، از مفهومی تقریباً "ناشناخته با حیطه‌ی وظایفی ثابت و محدود، به گونه‌ای شگفت‌آور تغییر یافته و به بازیگری قدرتمند در عرصه‌ی ملی و بین‌المللی و توانایی تاثیر گذار - گاهی همدوش دولتها و سازمانهای بین‌المللی و فعال جهانی - تبدیل شود.» (۱) هر چند از عمر سازمانهای دولتی در شکل مطروحه‌ی امروزی زمان زیادی نمی‌گذرد و هنوز بسیاری از جنبه‌های حقوقی آن بخوبی تشریح و موشکافی نشده است، اما کارایی این سازمانها بطور نظری و عملی کاملاً "به اثبات رسیده است. ثابت شده که سازمانهای غیردولتی می‌توانند با فعالیت در حوزه‌ی عمومی Public Sphere و با داشتن یک رفتار کنش‌مند ارتباطی، شرایط را برای نیل به مفاهیمی همچون شهروندی جهانی و آشکارسازی ابعاد مسئولیت و حوزه‌ی کنش آن که در روند جهانی سازی Globalization، حضور آن برای ممانعت از تضييع حقوق انسانی و پايمال شدن حقوق ملل کمتر توسعه یافته توسط قدرتمداران اقتصاد و سياستهای جهانی لازم است، فراهم سازند. در یک نگاه واقع‌گرایانه، اما، سازمانهای غیردولتی هنوز بیشتر یک مفهوم نظری در حال تکامل اند. هنوز یک تعریف جامع و کامل از سازمانهای غیردولتی، که مورد قبول همگان باشد، وجود ندارد و حدود استقلال و دامنه‌ی مجاز فعالیتهای آن مورد توافق همگان نیست. هر سازمانی از دیدگاه کارکردی و با توجه به زمینه‌های اشتراک در کار از بعد خاصی این سازمانها را تعریف می‌کند. سازمانهای رسمی ترجیح می‌دهند تنها در ارتباطهای کاری و اشتراکات عملی و در حد رفع نیاز سازمانهای غیردولتی را مورد بررسی نظری قرار دهند. به نظر می‌رسد که سازمانهای رسمی و خصوصاً "دولتی اینگونه سازمانها را رقیب قدرتمندی در آینده می‌دانند و از این نظر جندان تمایلی به بسط حیطه‌ی عمل این سازمانها ندارند. می‌توان از سوی دیگر گفت که این سازمانها یک مفهوم پویای ذهنی است که ذهن بسیاری از اندیشمندان رابه خود مشغول داشته و بسیاری از نهادهای اجتماعی را برآن داشته تا برای کارآمد تر شدن در حوزه‌ی عمومی و فعالتر شدن کنشهای ارتباطی شان، با تغییرات سازمانی، خود را به آن نزدیکتر کنند و برای نیل به این هدف به بررسی‌های نظری و فعالیت برای بازترشدن حوزه‌ی عمل این نهاد کارآمد اجتماعی پردازند. مفهوم سازمانهای غیردولتی بدینگونه رشد کرده و تکامل یافته است. شاید بتوان یکی از دلایل عمده‌ی رشد و تکامل سازمانهای غیردولتی را در بارور شدن مفهوم «جامعه‌ی مدنی جهانی» در سالهای اخیر جستجو کرد. بسیاری معتقدند نفرت و دلزدگی ناشی از فجایع جنگهای جهانی بویژه جنگ جهانی دوم - و جنگهای محدود منطقه‌ای پس از آن و نیز احتمال هرازچندگاه بروز جنگهای فراگیر که مایه‌ی سلب آسایش و احساس امنیت فکری و روحی است - و نیز ناکارآمدی نهادهای سیاسی و ایدئولوژیک سبب شده تا ملتها همپای نوسازی خویش به تدریج به ضرورت مشارکت و نظارت بر دولتهای خویش در امور مربوط به کشور، حکومت و روابط بین‌المللی پی برده و با سازماندهی خویش در چارچوبهایی همانند سازمانهای غیردولتی، نوع همکاری و تعامل با دولتها را نهادینه سازند. بعدها این ساختارها تکامل یافته و به اهرمی تبدیل شد که می‌توانست با بهره‌گیری تام از مهمترین عامل قدرت یعنی مشروعیت یافتن از سوی مردم به اعمال فشار بر دولتها برای تغییر در وضعیتهای نامطلوب، توجه به اموری خاص و یا انجام فعالیتی ویژه پردازند. حیطه‌ی عمل آنچنان گسترده شده است که گاه یک سازمان غیردولتی در برابر چندین دولت یا اتحادیه‌ای از دولتها قرار گرفته و آن دولتها را ناگزیر به تغییر در تصمیمات یا لاقبل پاسخگویی به مردم و این نهادهای جامعه‌ی مدنی جهانی ساخته است. در پی این رشد و توسعه، هم دولتها و هم سازمانهای بین‌المللی برآن شدند تا با ارائه و تدوین سازوکارهای خاص، انرژی سرشار سازمانهای غیردولتی را نهادینه ساخته، در جهت اعتلای اهداف خود یا جامعه‌ی ملی و بین‌المللی به کار گیرند. تدوین قطعنامه‌ی E/۱۹۹۶/۳۱ در شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل که ناظر بر روابط مشورتی میان سازمانهای غیردولتی و سازمان ملل متحد و ارگانهای تابعه‌ی آن است، اوج موفقیت سازمان ملل در نهادینه

سازی این روابط به شمار می‌آید. دولتها نیز در سطوح ملی تلاش نموده‌اند تا با تصویب قواعدی ویژه برای ثبت و دسته‌بندی سازمانهای غیردولتی، آنها را در رسیدن به اهدافشان یاری کنند. تلاش برای یافتن یک تعریف جامع از سازمانهای غیردولتی: نخستین تعریفی که براساس نام این سازمانها می‌توان ارائه داد، تعریف فراگیر «هر سازمان یا هر گروه منسجم و سازمان یافته‌ای است که تحت نظارت و تاسیس دولت قرار ندارد غیردولتی خوانده می‌شود»، این امکان را ایجاد می‌کند تا کلیه‌ی تشکلهای خیریه، امدادرسان، تجاری، بازرگانی، فرهنگی، اجتماعی ورزشی، معنوی توریستی، فنی، علمی حقوقی، اداری، سیاسی و نظایر آن را در این مجموعه گردهم آوریم. اما تاکنون با توجه به ساختار و هدف سازمانهای غیردولتی و نیز به دلیل آنکه این سازمانها بر اساس قوانین حقوقی درونی دولتها به وجود می‌آیند، امکان دستیابی به یک تعریف جامع جهانی فراهم نیامده است. با این وجود تعاریف مختلف و بسیاری از سوی نهادهای بین‌المللی و محققان ارائه شده است. به بخشی از این تعاریف در اینجا اشاره می‌شود (۱): دایان اتو **Dianne Otto** می‌گوید: یک سازمان غیردولتی، شخصیتی غیرانتفاعی است که اعضای آن شهروند یا مجموعه‌ای از شهروندان یک یا چند کشورند که نوع فعالیت آن به منظور پاسخگویی به احتیاجات افراد جامعه و یا جوامعی که سازمان مذکور با آن همکاری می‌نماید تعیین می‌شود. (و البته مستقل از دولت یا دولتها عمل می‌کند). سلامون لستر و هلموت آنهی **Salamon Lester & Helmut Anhier** چنین تعریفی ارائه کرده‌اند: سازمان غیردولتی؛ تشکلی مستقل، منعطف، دموکراتیک و غیرانتفاعی است که فعالیتهای خود را جهت کمک به تقویت بنیه‌های اقتصادی و اجتماعی گروههای حاشیه‌ای، حل معضلات عامه و گاه رفع مسائل قشری خاص متمرکز کرده‌اند. جک پلانو **Jack Plano** و **Ray Olton** نیز چنین تعریفی ارائه می‌کنند: سازمان غیردولتی سازمانی است با سازوکاری برای فراهم ساختن زمینه‌ی همکاری میان گروههای ملی در باره‌ی مسائل بین‌المللی به ویژه در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، انسان دوستانه و تکنیکی. اما تعاریف نهادهای جهانی: نهادهای مختلف سازمان ملل هر یک تعریفی ارائه می‌دهند شامل: اداره‌ی اطلاعات عمومی سازمان ملل: به هر سازمان غیردولتی و داوطلبانه‌ای اطلاق می‌شود که در سطح محلی، ملی یا بین‌المللی فعالیت دارد و افرادی با علائق مشترک آن را ارائه می‌کنند. خدمات انسان دوستانه، توجه دادن مردم به اعمال دولت، نظارت بر سیاستهای اتخاذ شده از سوی دولت و تشویق به مشارکت سیاسی در امور خارجه، در شمار فعالیتهای این سازمانها قرار می‌گیرد. سازمانهایی از این دست، با تحلیل و کارشناسی امور، نقشی مشابه سازوکارهای هشدار دهنده را ایفا می‌کنند. شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل در قطع‌نامه‌ی E/۱۹۹۶/۳۱ ماده‌ی ۱۲: هر سازمانی که بر اساس نهادهای دولتی یا موافقت‌نامه‌های بین دولتها شکل نگرفته باشد، از دیدگاه تنظیم‌کنندگان این قطع‌نامه، غیردولتی محسوب می‌گردد. تعاریف ارائه شده از سوی بانک جهانی: ۱- سازمان غیردولتی سازمانی است متشکل از افراد خاصی که با پایبندی به برخی اصول اساسی اجتماعی، فعالیتهای خویش را بر پایه‌ی توسعه بخشیدن به جوامعی که در آنها زندگی می‌کنند قرار می‌دهند. ۲- سازمان یا گروهی از مردم که مستقل از هرگونه کنترل خارجی فعالیت نموده و اهداف آنها در راستای ایجاد تغییرات مورد نظر در یک جامعه، فضا یا موقعیت خاص است. ۳- سازمانی است با ساختار غیرانتفاعی، که ماهیتی داوطلبانه، خدماتی و توسعه محور دارد و در راستای اهداف اعضا حرکت می‌کند یا به دنبال منافع سایرین است. سازمانهای عام‌المنفعه در شمار این سازمانها قرار می‌گیرند. ۴- نوعی سازمان توسعه‌ی اجتماعی محسوب می‌شود که به منظور تقویت مردم شکل گرفته است. ۵- سازمانی مستقل، دموکراتیک و نامنسجم است که در آن تلاش در جهت تقویت بنیه‌های اقتصادی و یا اجتماعی گروههای حاشیه‌ای صورت می‌پذیرد. ۶- سازمانی که به احزاب سیاسی وابستگی نداشته باشد و غالباً "درگیر فعالیتهایی برای کمک، توسعه و بهداشت و سلامت جامعه است. ۷- سازمانی متعهد به علل ریشه‌ای مشکلات و مسائل، که تلاش دارد کیفیت زندگی افراد فقیر، مستضعف و حاشیه‌ای را در مناطق شهری و روستایی بهبود بخشد. ۸- سازمانهایی که برای جامعه و از سوی آن تشکیل یافته‌اند دولت در آنها دخالتی ندارد یا میزان دخالت آن اندک است. این سازمانها

هم می‌توانند حالت خیریه‌ای داشته باشند و هم می‌توانند در فعالیتهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی داخل گردند. ۹- سازمان غیردولتی سازمانی است که در درون خود حالت منعطف و دموکراتیک داشته و تلاش می‌نماید تا بدون قصد منفعت طلبی برای خویش، به مردم خدمت کند. تعریف اتحادیه‌ی اروپا یا **The council of Europe**: سازمان غیردولتی، جمعیتها، جنبش‌ها و یا گروههایی هستند که با استقلال کامل از دولت، بدون قصد منفعت طلبی و در جهت دفاع از منافع خاصی همچون مسائل شغلی، اجتماعی، فرهنگی، تجاری، سیاسی، علمی، انسان دوستانه، مذهبی و یا... تشکیل گردیده‌اند. و اما تعریف ارائه شده در بانک اطلاعات سازمانهای غیردولتی ایران ارائه شده در جریان همایش نقش و جایگاه سازمانهای غیردولتی در عرصه‌ی فعالیتهای ملی و بین‌المللی (مهر ۱۳۷۹) سازمانی غیردولتی محسوب می‌شود که تشکیلات و ساختاری مشخص داشته باشد همچنین عمده‌ی اعتبار آن از بخش غیردولتی تامین شود نیز غیرانتفاعی و داوطلبانه بوده، پاسخگویی تمام یا بخشی از نیازهای جامعه‌ی خود باشد. تمامی تعاریف فوق دلالت بر یک نکته دارند و آن اندیشه‌ی ایجاد رویه‌ی جدید در به انجام رسیدن امور جوامع انسانی است. رویه‌ی ای به دور از کنترل‌های نهادین از یکسو و کاهنده یا انگیزه‌ی منفعت طلبی شخصی در انجام امور که رکن اصلی جامعه‌ی سرمایه داری در جهان امروز است. اما آیا در جهانی شتابان خیز برداشته به سوی سرمایه داری و منطق سود سود و سود می‌توان بخشی انسانها را از دیدگاه و خواست منفعت طلبی شخصی منع کرد؟ نکته آخر آنکه انسان همواره برای کسب امنیت و ایجاد قوای روانی تحمل قدرت در جوامع نابرابر و یا نامتعادل از نظر توزیع قدرت، خود را با چیزی تجهیز می‌کند که فشار روانی ناشی از عدم تعادل را در او به حداقل برساند که نمونه‌های آن را می‌توان در ایجاد گروههای نژادی، قومی، مذهبی در میان مهاجران، انسجام در میان اقلیتهای قومی و مذهبی، گرایش به لیمپنیزم گروهی در جوانان دید. یکی از راههای هدایت منطقی این مسئله و ایجاد تعادل و موازنه میان انسانها و مراکز تمرکز قدرت، ایجاد نهادها‌ی اجتماعی یا سازمانهایی است که با ایجاد اتحاد و قدرت گیری از اجتماع انسانها و استفاده از قدرتها و استعدادها‌ی آنها ایجاد نوعی توانایی روانی و اعتماد به نفس در انسان می‌کنند. سازمانهای غیردولتی در بخشهای مختلفی که برای انسان در آن بخشها نوعی عدم تامین و احساس ترس و نگرانی وجود دارد مانند محیط زیست می‌تواند ایجاد گردد. همچنین شاید این سازمانها بتوانند جایگزین مناسبی برای نهادهای کهنه‌ی جامعه‌ی انسانی در کسب اهداف برابری جویی و عدالت اجتماعی باشند. منابع: ۱- گلشن پژوه محمودرضا - راهنمای سازمانهای غیردولتی - موسسه‌ی فرهنگی مطالعات و تحقیقات ابرار معاصر تهران* <http://plural.blogfa.com/post-30.aspx>

تفاوت مدیریت سازمانهای غیر دولتی

در کشورهای در حال توسعه (جهان سوم)

نویسنده مقاله: آلن فاولر - مترجم: مریم علی نژاد

در دهه اخیر مقالات زیادی نگاشته شده است و مطالعات بسیاری بر روی تجزیه و تحلیل و بهبود مدیریت سازمانهای غیر دولتی از جمله در سطح اجتماعی و اقتصادی در جهان سوم صورت گرفته است. به طور متناوب بر روی مباحثی از جمله: الف) سکوت سازمانهای غیر دولتی در پذیرش مشکل مدیریتی در اینگونه سازمانها (فنون و روشهای مدیریتی که در سازمانهای دیگر تجاری و دستگاههای دولتی در کشورهای غربی بکار برده می‌شود که مرتبط با سازمانهای غیر دولتی نمی‌باشند. کارگاهها و دوره‌های آموزشی درباره NGO ها، قواعد مدیریتی نگاشته شده درباره سازمانهای غیردولتی در مجلات و نشریات مرتبط به این مسئله که NGO ها اکنون نیاز به بهبود مدیریت موثر را درک کرده و آنرا پذیرفته‌اند، اشاره دارند. این مقاله به این سوال که موارد خاص درباره مدیریت سازمانهای غیر انتفاعی (غیر دولتی)، سازمانهای ارزشی فعال در زمینه توسعه اجتماعی چه چیزهایی می‌باشد؟ پرداخته است. بسیاری از پیشرفتهای مدیریتی و خدمات آموزشی (مقالات و کتب) در دسترس برای سازمانهای غیر دولتی بر اساس

تجربیات حاصل از عملکرد سازمانهای مشابه در کشورهای پیشرفته (شمالی) می باشد. درست است که سازمانهای غیر دولتی این سوال را از خود پرسند که: کدام تئوری و نظریه برای آنچه که هستیم، جایی که هستیم و آنچه که انجام میدهیم مناسب می باشد؟ اما سازمانهای غیر دولتی برای پاسخ دادن به این سوال مشکل دارند زیرا که آنها نمیتوانند به راحتی تفاوتهای بحرانی میان خود و سازمانهایی که هدفشان توسعه اجتماعی و اقتصادی در جهان سوم می باشد و دیگر سازمانهایی که هدفشان سود آوری یا گسترش در سطح بین المللی است را دریابند. سازمانهای غیر دولتی ندرتا تفکری روشن از امتیازات و تقاضاهای مهم مدیریت میان خود و انواع دیگر سازمانها دارند. در نتیجه سازمانهای غیر دولتی به سختی می توانند تصمیم بگیرند که کدام نوع مدیریت برای بهبود و نهایتا چگونگی پیشرفت مدیریتشان مناسب می باشد. تا زمانیکه تئوریهای مدیریتی خیریه ای می تواند کمک روشنی باشد که در بعضی کتب منتشر شده اند، من معتقدم که اغلب تلاشهای توسعه ای سی ساله مبنایی برای تشخیص تفاوتهای مهم مدیریت سازمانهای توسعه اجتماعی با دیگر سازمانهای تجاری ایجاد نموده است. تجزیه و تحلیل تفاوتهای بین سازمانهای بازرگانی و دولتی و غیر انتفاعی می تواند بهالف (تعیین روشهای مناسب بهبود مدیریت سازمانهای غیر دولتی) تعیین خدمات مدیریتی در دسترس که مناسب سازمانهای غیر دولتی می باشند (ایجاد بینش و خود باوری بیشتر در مباحثی پیرامون توانایی و عدم توانایی الگو گیری از موارد مشابه در سازمانهای تجاری و دولتی در کشورهای پیشرفته (شمالی))، کمک بسیاری رساند. با تمرکز بیشتر روی خدمات سازمانهای غیر دولتی از جمله پیشرفتهای اجتماعی، اقتصادی روستایی در کشورهای پیشرفته، این مقاله سعی دارد تا دلایل تفاوت مدیریت این سازمانهای غیر انتفاعی با دیگر انواع سازمانها را بررسی نموده و آنها را بیان نماید. چهار عامل که این تفاوتها را ایجاد کرده اند عبارتند از: اول: رابطه میان تولید کنندگان و مشتریانی که سازمان بدست می آورد دوم: روابط محیطی سازمان سوم: منابع مالی سازمان چهارم: تفاوت در آیین نامه عملکرد سازمانی در برخورد با مشتریان خوشبختانه با دانستن تفاوتهای سازمانهای غیر دولتی در زمینه های مذکور موقعیتی بهتر در تصمیم گیری چگونگی کاربرد بهبود تواناییهای مدیریتی این سازمانها برای انتخاب روشهای پیشنهادی و مهمتر از آن درک بیشتر موارد کاربردی علوم مدیریتی در سازمانهای غیر دولتی حاصل خواهد شد. رابطه بین تولید کنندگان و مشتریان همه سازمانها به یک هدف فعالیت می کنند؛ دستیابی به تولید یا ایجاد چیزی. هر چند نوع رابطه بین تولید کنندگان و مشتریان با تفاوت فاحش سازمانهای تولیدی و بازرگانی با دولتی و آژانسهای توسعه ای، تقاضای مدیریتی متفاوتی ایجاد می نماید. در شرکتهای تجاری بطور معمول کارمندان کاملاً تحت نظارت و کنترل مدیر فعالیت می کنند. آنچه به عنوان تولید، چه کالا و چه خدمات به مشتری فروخته می شود بر مبنای میزان خرید مشتری تعیین می گردد که مناسب تولید مجدد می باشد یا خیر. خریداران پول می پردازند، مالکیت بدست آورده و معمولاً اینجاست که رابطه بین مشتری و سازمان پایان می یابد. تولید فروخته شده و کاملاً به مشتری واگذار می گردد. تعامل بین مشتری و سازمان بر مبنای فروخته شد می باشد که بر پایه داد و ستد بوده و بیشتر اوقات زود گذر می باشد. میزان کنترل تعیین شده یک مدیر شامل مشتری نمی شود بلکه شامل مراحل تولید در داخل سازمان می باشد. سازمانهای دولتی کارمندانی تحت عنوان مستخدمین اجتماعی و مشتریانی تحت عنوان شهروندان دارند. برای مشتری یک سازمان دولتی محصولات عبارتند از: قوانین، امنیت، ارزش پولی، طرحها و نقشه های بلند مدت، خدمات رفاهی و اجتماعی، طرحهای عمرانی و زیر بنایی، کنترلهای قانونی و اجرای آنها. دوباره مستخدمین اجتماعی و مشتریان مجزا از یکدیگرند، اما تحت اهمیت اصلی مشتری بطور معمول در ترکیبی از چیزی که محصولات دولتی می باشند. برای مثال، کشاورزان آفریقایی اغلب نیاز به دستیابی به اهداف دولتی در محصولات کشاورزشان بوده و تنها به قیمت ثابتی در بازار که توسط دولت تعیین گردیده محصولات خود را به فروش می رسانند. بنابراین در شرایط حقیقی مشتریان سازمانهای دولتی در عین کارمند بودن ملزم به تولید و خرید محصولات سازمانهای دولتی می باشند. روابط بین مشتری و دولت اغلب ثابت و اجباری می باشد. مقارنه شهروندی و مشتری بودن از یکسو و تولید کننده بودن از سوی دیگر ایجاد تعدیل و قدرت و اعتبار را ممکن

ساخته است. اینجا حیطة كنتذل خدمتگذارى اجتماعى مشترى بودن را احاطه كرده و بعلت روابط اجبارى تحمیل شده بوسيله وظایف قانونى و مراحل تولید هم در درون و هم در بیرون موسسه اجتماعى مى باشد. تجربه نشان داده كه مردم عوام، كسانى مى باشند كه پیشرفت را خودشان ایجاد مى كنند نه سازمانهاى غیر دولتى و اعضاى آنها. مردم عوام باید فرایندهاى توسعه اجتماعى و فوایدش را در صورت تحمل و شكیبایى خود بوجود آورند. این حقایق امر مى كند كه سازمانهاى غیر دولتى با مشتریان بعنوان تولید كنندگان حقیقى محصول سازمان رابطه برقرار مى كنند. (به رسمیت شناختن مشترى و تولید كننده در قالب يك نفر) بنابراین برترى يك سازمان غیر دولتى در ادامه یافتن مرزهاى سازمانى آنست، فراتر از سازمان تا انجمنها و اجتماع. بعلت اینکه فرایند تولید بوسيله مردم صورت مى گیرد، آنها در بیرون سازمان. بر خلاف موسسات بازرگانى، مدیران سازمانهاى غیر دولتى باید بعنوان تولید كننده / مشترى را آورده و تنها تواناییهاى آنان از طریق محاوره و مذاكره به عرصه ظهور برسانند. هر چند درگیرى يك سازمان غیر دولتى با مشتریان در توسعه اجتماعى آنهاست كه آنى و زود گذر نیست، ولى نباید پایدار باشد البته اگر از ایجاد وابستگی اجتناب گردد. بطور خلاصه در موسسات تجارى، مشترى و تولید كننده از يكديگر منفك بوده و تعامل موقتى بر پایه دا و ستد بنیان گردیده است. در موسسات دولتى، يك شهروند هم مى تواند مشترى باشد و هم تولید كننده و رابطه بر اساس کنترل تعریف شده است، اما در سازمانهاى غیر دولتى مشتریان خود تولید كنندگان هستند و تعامل موقت بر پایه مذاكره بنا شده است. روابط با دنیای خارج از سازمان: سه نوع سازمان بازرگانى، دولتى و سازمانهاى غیر دولتى تمایل به پذیرش خط مشى هاى مشخص باى رابطه با محیط خارجى خود دارند. برای محافظت خودشان در برابر شرایط ناسازگار در دنیای خارج از سازمان موسسات بازرگانى دو دستور العمل مهم را بكار میبرند: اول: آنها تلاش دارند تا خود را با مجزا كردن خود از محیط از تاثیرات محیط خارجى، در جهت بدست آوردن سود آورى بالاتر و حفظ سیستم تولید پیوسته و منسجم سازمان را محافظت نمایند. ایجاد سپر سهامى، در برابر قرار دادهاز طریق تهیه كنندگان بیمه پول به میان نهاده و مذاكره بیش از اعتبار حواله كرد بانك جهت حمايت و پشتیبانى از جریان وجه نقد معمولاً در سازمانهاى بازرگانى كه تلاش دارند تا فرایند تولید را مجزا كنند بكار گرفته مى شود. دوم: سازمانهاى تجارى سعی مى كنند تا شرایط دنیای خارج و تاثیر آن بر رئى سودشان را بصورت نرمال از طریق تبلیغات یا خرید سهم دیگر رقبا یا دستكارى بازار حفظ نمایند. آنها تلاش مى كنند تا بازاری با شرایط مناسب برای محصولات خود ایجاد كنند و برای اینكار پول زیادى صرف مى كنند. سازمانهاى دولتى از سوى دیگر قدرت ایجاد محیط داخلی منحصر به فرد خودشان دارند. قوانین و مقررات، معیارها، مالیات، سهمیه ها، برنامه ریزیها، تشویقات و ابزار قدرتى كه در اختیار سازمانهاى دولتى مى باشد. از ابتدایى ترین خطى مشى هاى سازمانهاى دولتى در برابر دنیای خارج سازمان معمولاً يكى از قوانین و كنترلهاست. تا درجه ایكه يك سازمان دولتى سعی مى كند تا با نظارت از جنبه اقتصادى، اجتماعى و تغییر دادن فرهنگ زندگى، كنترل و قانونگذارى در زمینه دیدگاه و طرز تلقى كه از دنیای خارج سازمان دارند بر آن كنترل داشته باشند. مدیریت درونى و بیرونى بر اساس قدرت مشروع سازمانى خود بصورت دلخواه مراحل مردم سالارى عمومى را هدایت مى نماید. آژانسهاى تعیین معیار توسعه بندرت ابزار قانونى كنترل را در اختیار دارند. بعلت اینکه مشتریان در واقع خود توسعه را بوجود مى آورند، سازمانهاى غیر دولتى باید در جستجوی تکمیل خود با كمك محیط بیرونى باشند. بصورت معمول از طریق مذاكره و محاوره با انجمنها. طبیعتاً دستیابى به توسعه اقتصادى و اجتماعى بوسيله بخش غیر دولتى به معنای سازمانهاى غیر دولتى است كه باید در مقابل سازمانهاى دولتى عمل نمایند. آنها باید شنوا بوده، پاسخگو باشند، پذیرا و جذب كننده عوامل محیطى موثر باشند. قابلیت خاص سازمانهاى غیر دولتى برای مدیریت این عوامل محیطى بسیار ضرورى است. مغایرت و تقبل بین سه نوع سازمانها در روابط محیطى آنها در نتیجه مجزا سازى یا دستكارى، اختیار یا كنترل مشروع، یا مذاكره و اتحاد با عناصر مختلف جامعه مى باشد. منابع سازمانى: سه مرز مهم بین سازمانهاى تجارى، دولتى و غیر دولتى منبع مالی است كه آنها برای انجام وظیفه و حفظ بقای خود به آن نیازمندند. موسسات

تجاری منابع خود را از مشتریانی که در قبال کالا یا خدمات دریافتی پول می‌پردازند تهیه می‌کنند. مشتری و منبع به همدیگر وابسته اند. در موسسات دولتی منابع از طریق مردم از مالیات و پرداخت مالی آنها برای برخی از خدمات که دریافت کرده اند فراهم می‌کند. باز هم مشتری و منابع به یکدیگر وابسته اند. سازمانهای غیر دولتی برای منابع مالی نیازمند مأموریت و هدایت آن از روشهای مختلف می‌باشند. از طریق اهداکنندگان و ندرتا از طریق مشتریان منابع مالی تهیه می‌گردند. مشتری و منابع سازمانی از یکدیگر منفک می‌باشند. این حقیقت که مشتری خدمت دریافت می‌کند و منبع وجوه مورد نیاز سازمانهای غیر دولتی نمی‌باشد تا وظایف خود را انجام داده و بقیه سازمان را حفظ نمایند. دلیل مهم تفاوت مدیریت بین سه نوع سازمان همین مسئله می‌باشد. این جدایی یاد آور این مسئله برجسته می‌باشد که دارایی می‌تواند مع دلایل بسیاری از نظر کاربرد منابع همچون نقشهای بحرانی در بهبود سازمان و عملکردهای آن باشد نیست. برای مثال مدیریت و نحوه اجرای آن بوسیله سازمانهای غیر دولتی که منابع از مشتریان منفک می‌باشد با مسائلی همچون گوناگونی، تعارض، پاسخگویی، رواج نامناسب هدایت خدمات، نگهداری همیشگی خدمتگذاری، عدم علاقه مندی به تغییر تقاضا، ترجمه درخواست و نیاز مشتری به دنیای اهداکنندگان و رشد حکمفرمایی سازمان غیر دولتی بوسیله تامین کردن در عوض نیاز مشتریان روبرو می‌باشد. نظارت بر اجرا: توضیحات نامشابه بالا بر روشی که سازمان عمل می‌کند و می‌تواند آنرا ارزیابی کرده و با مشتری تنظیم نماید. بازخورد رضایت مشتری در سازمانهای تجاری مستقیم است و معمولا سریع مشخص می‌شود. ضرر ناشی از فروش پیام بسیار خوب و روشن به سود مورد تقاضای سازمان است که گاهی اوقات اشتباه می‌باشد. توانایی شهروندان در نشان دادن رضایت یا عدم رضایت به دولت می‌تواند سریع باشد بخصوص بطور شایع و گسترده. برای مثال بصورت اعتراض عمومی یا ساختار یافته تر بصورت نافرمانی گسترده اجتماعی مثلا گریز از مالیات در مقیاس بزرگ. در بلند مدت، احساس مردم درباره عملکرد دولت می‌توند مرتبط با گزینش فرایندها باشد البته در جایکه عدالت وجود داشته باشد. در هر حال معمولا چنین معیارهای عملکردی بیان غیر مستقیم نحوه عملکرد می‌باشد. زمان زیادی برای تغییر موثر دیوانسالاری به مردم سالاری و معمولا کاهش اجرای حکومت مستقل (صرف) گرفته می‌شود صرف می‌گردد. قدرت مشتریان برای تهیه بازخورد از طریق سازمانهای غیر دولتی به اهداکنندگان حتی در بهترین شرایط نیز مشکل می‌باشد. در هر حال اغلب از آن ممانعت بعمل می‌آید، بخصوص وقتی مشتری در مکان دیگر مقیم (ساکن) باشد. در این امر هر تغییر منظمی در نیروی مصرف شده از میزان برآورد شده به سمت سود از فعالیتهای یک سازمان غیر دولتی تهیه کننده حقیقی منابع سازمان غیر دولتی از طریق اعتماد سازی است. اهداکنندگان بسیار محدودند البته اگر موجود نباشند. از اینرو ارزیابی عملکرد سازمانهای غیر دولتی و تنظیم آن از طریق بازخورد مشتری برای تهیه کننده منابع بندرت قابل انجام می‌باشد. ارزیابی نمی‌تواند بطور کافی (و شایسته) عملکرد را برآورد نماید. اما هنوز هم ابزار است که بیشترین کاربرد را در ارزیابی و تخمین عملکرد سازمانی داراست. سازمانهای غیر دولتی باید مکانیسمهای دیگری برای تهیه این ارزیابی عملکرد ایجاد نمایند. همه این مقدمات برای نشان دادن یک مجموعه از ارزشهاست که برای وجود یک سازمان غیر انتفاعی، منطقی و بنیادی می‌باشند. ارزشهای حیاتی هستند زیرا که آنها نیازهای انگیزاننده جهت هویت بخشی، هدایت و وحدت کارکنان نیازمند کاراثر بخش و تعیین وظایفی است که باید حکمفرما باشند، مهارتهای مورد نیاز، برابری بین اعتماد و نظارت، چه کسی می‌تواند تصمیم گیری کند و در چه سطوحی، محدودیتهای برنامه ریزی، نحوه پاسخگویی و میزان توانایی، چگونگی توسعه و گسترش و اینکه چه کسانی فرایندها را تغییر می‌دهند، می‌باشد. این تقبلات و مغایرتها، به علاوه تفاوت در سیستمهای سیاسی و اقتصادی و اجتماعی در کشور های جهان سوم، همگی به رقبای یگانه برای بهبود مدیریت اجتماعی، اقتصادی سازمانهای غیر دولتی تبدیل شده اند که قصد دارند تا به داوطلبان و فقرا منفعت برسانند. سازمانهای غیر دولتی باید به آژانسهایی که در حال حاضر شروع به پیشنهاد کمک به آنها کرده اند تا موثرتر و کارآر تر باشند از دید و منظر یک فرصت بنگرد. آنها باید تلاش کنند تا تجربیات کسانی که از این کمکها استفاده کرده اند را بدست آورند

. به نظر می‌رسد، برای مثال کاربرد این روشهای بدست آمده مدیریتی بوسیله سازمانهای غیر دولتی کشورهای جنوبی ممکن است مناسبتر از سازمانها ی شمالی باشد. تلاش برای دستیابی به مدیریت سازمانهای غیر دولتی از طریق پذیرش سریع و راحت و بکارگیری روشها و برنامه های انواع دیگر سازمانها که در کشورهای غربی واقع شده اند بدست آمده است محدود می باشد. تفاوتها شامل مسائل بسیار مهمی می باشد. زمان آن رسیده است که وضعیت توسعه خرد اجتماعی، اقتصادی بوسیله بخش سوم در جهان سوم اصلاح گردد. ضروریست که سازمانهای غیر دولتی درباره تجزیه و تحلیل فعالیتهایشان روشهای بیشتری یاد بگیرند. برای بکارگیری منظم تر اولویت بالا-تر در تخصیص داراییها برای سازمانهای غیر دولتی از طریق خود ارزیابی و سهم شدن در تجربیاتی که موسسات مشابه قبلا داشته اند، می باشد. بسیار قابل توجه است که در هر حال بزرگترین فرصت برای ذینفعانی است برای بهبود کارآیی سازمانهای غیر دولتی و ایجاد دیدگاه ارزشی در جامعه آینده، از طریق هدایت عملکرد سازمانهای غیر دولتی فقیر به عنوان مسیری نیل به آن در زمان حال می باشد. مترجم: مریم علی نژاد

*<http://www.alinejadmaryam.blogfa.com/post-19.aspx>

نقش سازمانهای غیر دولتی در کاهش خسارتهای ناشی از زلزله

مهدی وجودی* - علیرضا سعیدی**

چکیده مقاله: سازمانهای غیر دولتی در نظم نوین جهانی علاوه بر اینکه بعنوان نمودی از دموکراسی در جوامع مطرح می‌شوند، بعنوان نهادهای موازی دولت بخشی از بار اجرایی دولت را بر عهده می‌گیرند. با توجه به ماهیت مردمی بودن این سازمانها، در واقع ارگان نظارتی مردم به فعالیتهای دولت در جهت اجرای خواسته های آنها نیز بشمار می‌روند. در مقاله حاضر پس از بحث کوتاهی که در زمینه معرفی سازمانهای غیردولتی و نیز بحران زلزله در ایران ارائه می‌گردد با توجه به نظام ساخت و ساز کشور نقشی که سازمانهای غیردولتی می‌توانند در کنار دولت در جهت کاهش خسارتهای ناشی از زلزله داشته باشند مطرح می‌شود. در پایان راهکارهای اجرایی در زمینه بکارگیری این سازمانها در جهت ارتقای فرهنگی و علمی کشور در جهت مقابله به بحرانها ارائه گردیده است. کلمات کلیدی: سازمان غیردولتی، زلزله، مدیریت بحران، خسارت، نظارت، ایمن سازی ۱- مقدمه کشور ایران، بدلیل قرار گرفتن در منطقه خاص تکتونیکی کره زمین، همواره شاهد وقوع زمین‌لرزه‌های مخرب و شدید بوده است. از سوی دیگر بدلیل ساختار اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حاکم بر آن گاهی شاهد تشدید خسارتهای ناشی از زمین‌لرزه بدلیل سوء مدیریتها و نیز عملکرد نادرست نیروهای مردمی بهنگام وقوع شرایط بحران بوده‌ایم. کاهش خسارتهای ناشی از زمین‌لرزه بدلیل سوء مدیریتها و نیز همکاری تمام ارگانهای دولتی و غیردولتی با یکدیگر است، چرا که دولت به تنهایی توانایی کنترل آسیبهایی در این وسعت و نیز آموزشهای همگانی و عمومی در سطح جامعه را ندارد. از طرف دیگر در کشور ایران بدلیل وابسته بودن تمام سازمانها و ارگانهای مرتبط با فعالیتهای عمرانی و ساخت ساز به دولت، امکان نظارت بیطرف بر این فعالیتها وجود ندارد. در این بین سازمانهای غیردولتی میتوانند به عنوان ناظر بیطرف به نقد فعالیتهای عمرانی و مراحل مختلف ساخت و ساز و بازسازیها و نیز در مراحل مختلف امداد رسانی و کاهش آلام ناشی از پدیده زلزله و سایر حوادث طبیعی عمل کنند. در این مقاله سعی خواهد شد تا بصورت اجمالی از سه دیدگاه عمده یعنی افزایش منابع، کاهش نیازها و فرماندهی بحران به نقش سازمانهای غیردولتی در کاهش خسارتهای ناشی از زلزله در ایران بپردازیم. قبل از پرداختن به نقش سازمانهای غیر دولتی، ابتدا به ارائه تعاریفی از سازمانهای غیردولتی، بحران و مدیریت بر بحران، بحرانهای پس از زلزله در ایران، و نیز ارائه تصویر کلی از نظام حاکم بر ساخت و ساز در ایران می‌پردازیم. سپس با توجه به تعاریف فوق، در ادامه به بررسی نقشی که سازمانهای غیردولتی در این مسیر میتوانند داشته باشند خواهیم پرداخت. در قسمت نتیجه گیری، پیشنهادهای عملی جهت پررنگتر شدن نقش سازمانهای غیردولتی ارائه می‌گردد.

۲- سازمانهای غیردولتی [۱] در تعاریف جهانی سازمانهای غیردولتی شامل جمعیت‌ها، گروه‌ها و نهادهای انسانی و خودجوش و برآمده از مردمی هستند که مهمترین شاخصه خود را در استقلال از دولت تبیین می‌نمایند. امروزه سازمانهای غیردولتی با فعالیت غیرانتفاعی و داوطلبانه در جهت رفاه و خدمات عمومی به انجام فعالیت می‌پردازند. این سازمانها بنابر تعریف بانک جهانی در کاهش دردها و افزایش منافع فقرا و حفظ محیط زیست، تامین خدمات اجتماعی و توسعه اجتماع ملی فعال هستند. این سازمانها در تمام عرصه‌های ملی و بین‌المللی فعالیت می‌نمایند. بطور مثال نقش موثر شهروندان در اداره امور خود در محدوده یک شهر در چارچوب سازمانهای غیردولتی و مدنی قابل تصور است. شهروندان در این مشارکت فعال صاحب تجربه، تخصص و آگاهی و در توسعه اجتماعی توانمند می‌گردند. دامنه فعالیت این سازمانها از امور امدادی، رفاهی، و مذهبی تا دفاع از حقوق بشر، پناهندگی و توسعه علوم و تکنولوژی و امور زنان و جوانان را شامل می‌گردد. سازمانهای غیردولتی کانال ارتباطی بین مردم و دولت هستند و نقش موثری در رشد و بلوغ اجتماعی بازی می‌نمایند. هر شخصی به دور از تعصبات نژادی، فرهنگی، جنسی و یا اعتقادات مذهبی فقط با پذیرفتن آرمانهای خاص تشکیل می‌تواند عضو سازمانهای غیردولتی گردد [۱]. جامعه مدنی جامعه‌ای است که در آن روابط مردم با هم و مردم با دولت و نهادهای دولتی از یکسو و بالعکس بر اساس قانون تنظیم و مرتب گردیده است که سازمانهای غیردولتی شفاف‌ترین نهادهای جامعه مدنی می‌باشند. اگر بخواهیم ویژگیهای یک سازمان غیردولتی را بصورت خلاصه بشماریم عبارت خواهد بود از: ۱- خودجوش هستند ۲- دارای اساسنامه، اهداف، تشکیلات و ساختاری مشخص می‌باشند. ۳- غیرانتفاعی بوده و به داوطلبین و اعضای آن سودی تعلق نمی‌گیرد. ۴- حزب یا تشکل سیاسی نبوده و به هیچ یک از احزاب و یا تشکل‌های سیاسی وابستگی ندارند. ۵- اعضای آن افراد داوطلب می‌باشند. ۶- عضوپذیرند و برای عضویت شرایط خاصی جز پذیرش مفاد اساسنامه و علاقه مندی به کار داوطلبانه در آن سازمان وجود ندارد. ۷- کلیه اقدامات و فعالیت‌های آنها بصورت علنی و آشکار می‌باشد و عملکرد شفاف دارند. ۸- وضعیت مالی این سازمانها که شامل درآمدها و هزینه‌ها است، روشن، مشخص و قابل دسترس برای اعضا و سایرین می‌باشد. ۹- هدف این سازمانها کمک به بهبود وضع جامعه، حفظ منافع ملی و مصالح عمومی کشور می‌باشد. ۱۰- به هیچ سازمان و یا نهاد دولتی وابسته نمی‌باشند. ۱-۲. سازمانهای غیردولتی در ایرنا وجود اینک فعالیت‌های مردمی و خودجوش در کشور ایران، سابقه‌ای بسیار طولانی دارد، تا کنون این فعالیتها نتوانسته‌اند که خود را با تعاریف جدید منطبق کنند و یا نقش عمده‌ای را در هدایت و اداره کشور ایفا نمایند. در حال حاضر فعالیت‌های داوطلبانه در ایران به دو گونه عمده شکل می‌گیرد. اولی در قالب سنتی که بیشتر شامل هیاتهای عزاداری و نهادهای مذهبی است و دومی فعالیت‌هایی است که بر اساس تعاریف جدید از سازمان غیردولتی و بصورت سازمانی شکل می‌گیرند. جدای از ماهیت و هدف هر کدام از این فعالیتها و نهادها، آنچه که مهم می‌باشد، توانایی از سازمانها و نهادها در بکارگیری توانایی مردم بصورت داوطلبانه است که در صورت تعریف صحیح می‌توانند هدایت‌کننده بزرگترین سرمایه اجتماعی که مشارکت مردم در شرایط مختلف است باشند. ۳- تعریف بحران و مدیریت بحران عبارتست از عدم انطباق بین نیازها و منابع. بدین معنی که در شرایط عادی، توازن بین نیازهای جامعه از یک طرف و توانمندیها و منابع موجود از طرف دیگر برقرار است. با بروز شرایط بحرانی که می‌تواند نتیجه بروز هر اتفاق غیرعادی و پیش‌بینی نشده طبیعی و غیرطبیعی همچون زلزله، سیل، طوفانهای بزرگ، جنگ و ... باشد، بدلیل شرایط خاصی که بر جامعه تحمیل می‌شود، دیگر شاهد توازن بین نیازها و منابع نخواهیم بود. با بروز شرایط بحرانی توانمندیها بدلیل آسیب دیدگی زیرساختها بشدت کاهش می‌یابد که معمولا با روانه کردن کمک به مناطق بحران زده سعی در جبران این افت منابع می‌کنند. از سوی دیگر، با وجود اینکه تعداد نیازها در شرایط بحرانی بسیار محدود می‌شود، ولی میزان تقاضا برای همین تعداد اندک نیازها آنچنان افزایش می‌یابد که بار بسیار زیادی را به جامعه تحمیل می‌نماید. برای مثال در یک منطقه آسیب دیده از زلزله، با تخریب و از بین رفتن انبارها و راههای ارتباطی توان ارائه خدمات کاهش می‌یابد. نیاز به برخی موارد همچون امکانات ورزشی و تفریحی بصورت

موقت از بین رفته و حجم بسیار بالایی از تقاضا برای نیازهای اولیه از جمله خوراک، پوشاک، سرپناه موقت و ... ایجاد می‌گردد. شکل ۱ بصورت شماتیک رابطه بین عرضه و تقاضا در شرایط عادی و بحرانی را نشان می‌دهد. مدیریت بحران، یعنی بازگرداندن تعادل دوباره بین منابع و نیازها. از شکل ۱ کاملاً آشکار است که سه ابزار مهم برای برقراری شرایط موازنه وجود دارد: ۱-۳- افزایش منابع ۲-۳- کاهش نیازها ۳-۳- جابجایی تکیه‌گاه (فرماندهی بحران) ۱-۳- افزایش منابع: بررسی عملکرد در بحرانهای گذشته در ایران نشان می‌دهد که توجه و هدف کلی بر مبنای افزایش منابع بوده است. یعنی مدیران دولتی، تمام تلاش خود را در جهت سرازیر کردن خیل کمکهای مردمی و دولتی در منطقه بحران زده نموده‌اند و تا کنون کوچکترین توجهی به کاهش نیازها و یا جابجایی تکیه‌گاه برای کنترل بحران در ایران نکرده‌ایم. تجربه‌های گذشته نشان می‌دهد که فقط با عرضه اقلام مورد نیاز و بدون داشتن برنامه ریزی دقیق در جهت توزیع و ... بسیاری از این کمکها عقیم مانده و به نحو صحیحی به دست نیازمندان نخواهد رسید. ۲-۳- کاهش نیازها: بی‌گمان تمامی مسئولین و نیروهای درگیر در امر مدیریت بحران تمرکز خود را بر مردم آسیب دیده متمرکز می‌کنند و بر اساس نیازهای آنهاست که به شرح عملکرد خود می‌پردازند لذا برای آنکه به امر کاهش نیازها بپردازیم می‌بایست در ابتدا با مستند سازی وقایع گذشته در خصوص بحرانهای پیش آمده در ایران به توصیفی از شرایط بوجود آمده در آن زمان برسیم، در اینصورت آنچه در ابتدا برای همه روشن خواهد شد عدم آگاهی مردم آسیب دیده در خصوص حفظ جان خود و خانواده تحت سرپرستی آنهاست که ایجاد این آگاهی، مستلزم آموزش قبل از زلزله است. اگر ساکنان یک مجتمع مسکونی یا ساکنان یک محله آموزشهای مدون و یکسان مقابله با زلزله و شرایط بحران را دیده باشند، پس از زلزله بسادگی توانایی ایجاد امنیت، تامین سرپناه موقت، انجام مراحل اولیه زنده‌یابی و ... را خواهند داشت. از طرف دیگر، چون از قبل خود را برای زلزله آماده کرده‌اند با استفاده از طرحهایی همچون "کیف زلزله" امکان تامین نیازهای خود را در روزهای اول بحران خواهند داشت. بدین ترتیب، نیازهایی که باید در شرایط بحران تامین شوند، قبل از بروز بحران و با استفاده از آموزشهای اولیه تامین خواهند شد. ۳-۳- جابجایی تکیه‌گاه: فرماندهی بحران صحیح، جابجا کننده تکیه‌گاه به سمت نیازها و در نتیجه کمک به برقراری تعادل دوباره بین عرضه و تقاضا میباشد. حرکت تکیه‌گاه در حقیقت طراحی برنامه جامع مدیریتی و اجرای آن است که میتواند به بحران با دید کلان نگاه نموده و به جزء برای هر قسمت تعریفی دقیق و اجرایی داشته باشد بطور مثال میتوان به بالا بردن دانش فنی گروه‌های امدادگر اشاره کرد که با استفاده کردن از نرم افزارها و سخت افزارهای مورد نیاز و یک برنامه مدیریتی قوی بتوانند با حداقل نیروهای تحت امر و تجهیزات سالم بر جای مانده از زلزله، عملیاتی فراتر از توانایی معمول داشته باشند. علاوه بر این مدیریت بر مسیرهای مواصلاتی و یا تامین امنیت در یک منطقه آسیب دیده نیازمند برنامه ریزی دقیق و هماهنگی کامل بین نهادهای عمل کننده است. ۱-۳-۳- مدیریت بحران سنتی در ایران در دید کلان به امر مدیریت بحران متوجه می‌شویم که معمولاً بصورت سنتی مراحل زمانی زلزله را به سه مرحله قبل، حین و پس از زلزله تقسیم بندی می‌کنند: از سوی دیگر در کشور ما همواره تصور بر این بوده است که مدیریت بر بحران فقط متخصص پس از وقوع بحران است و هیچ نیازی به آمادگی برای مقابله برای مدیریت بر بحران نیست و تمام تصمیمات بصورت همزمان گرفته می‌شود. یعنی تمام مدیرانی که تا زمان وقوع زمین لرزه کوچکترین آموزشی در زمینه همکاری به هنگام بحران و ... ندیده‌اند، با وقوع زلزله، در ستاد بحران تشکیل شده، حاضر می‌شوند. این نظامی بوده است که تا کنون در کشور ما جاری بوده که نتایج عملکرد بر اساس چنین روشی را می‌توانیم از زلزله‌های گذشته و عملکردهای گذشته شاهد باشیم. در صورتی که تمام برنامه‌های اجرایی مدیریتها می‌بایست برای مواقع بحرانی از قبل طراحی و تمرین شده باشند. همانگونه که تمام مقاوم سازیها و ایمن سازیها باید قبل از وقوع زلزله انجام پذیرد. آنچه که برای بعد از زلزله می‌ماند عملکرد صحیح بر اساس برنامه ریزیهای از قبل تهیه شده و استفاده بجا، بموقع و صحیح از مواد و ملزومات آماده شده برای شرایط بحرانی است. ۴- بحرانهای پس از زلزله در ایران دیده زمین لرزه یک واقعه طبیعی است که از نظر متخصصان به هیچ عنوان

بخودی خود خطر ساز نمی‌باشد، بلکه این دست سازهای بشری هستند که بهنگام وقوع زلزله بدلیل سست بودن و عدم انطباق آنها با دستورالعملهای ساخت و ساز، باعث ایجاد خسارتهای مالی و جانی می‌گردند. زلزله با آسیب رساندن وسیع به زیرساختهای شهری، جامعه را با مشکلات عمده ای مواجه می‌نماید که بدلیل تفاوتهای ساختاری جوامع مختلف، برخی از این مشکلات تعاریف متفاوتی در کشورها و حتی شهرهای گوناگون دارند. کشور ایران نیز از این امر مستثنی نیست چرا که میدانیم جامعه ایرانی، خصوصیات ایرانی داشته و در نتیجه با بحرانهای ایرانی نیز روبرو است. برخی از بحرانهای پس از زلزله ویژه کشور ماست و در نتیجه هیچ کارشناس خارجی قادر به درک شرایط و روحیات ایرانی پس از زلزله نیست. بطور کلی ۲۳ بحران پس از زلزله با توجه به ویژگیهای کشور ایران طبقه بندی و تعریف شده است. برخی از این بحرانها، بحرانهای اجتماعی است که فقط باید از طریق جامعه شناسان مورد بررسی و تعریف قرار بگیرد. از جمله این مشکلات میتوان به موارد زیر اشاره نمود [۲]: - بحران امنیت- بحران زنان و دختران پس از زلزله- کودکان بی سرپرست- بحران اطلاع رسانیررسی تک تک بحرانها به عنوان یک زیر ساخت اساسی در امر مدیریت بحران مطلبی بوده است که به عنوان اولین هدف پژوهشی جمعیت کاهش خطرات زلزله ایران مورد توجه قرار گرفته و اکنون با ارائه اولین " گزارش آشنایی با بحرانهای پس از زلزله در ایران " به این مهم دست یافته است. گام بعدی بسط و تشریح جزئیات این موارد برای استفاده کارشناسان و دانشگاہیان عزیز است تا بتواند گامی بلند برای وارد نمودن دانش لازم به عرصه اجرایی مدیریت بحران برداشته باشد. ۵- نظام ساخت و ساز کشور کشور ایران یک کشور مبتنی بر نظامهای دولتی است، چه در صنعت خودروسازی و چه در صنعت ساخت و ساز. تمام ارگانهای درگیر در امر ساخت و ساز دولتی هستند و حتی نظامهایی که باید عملکرد جدای از دولت و مستقل داشته باشند، امروزه جزئی از پیکر دولت شده اند. در کشور ایران متولیان ساخت و ساز عبارتند از: وزارت مسکن و شهرسازی که تعیین کننده سیاستهای کلی ساخت و ساز در کشور است. بنیاد مسکن انقلاب اسلامی که اصولا باید متولی ساخت و سازها و اسکان روستایی شود در حالی که امروزه شاهد فعالیت گسترده این بنیاد در فعالیتهای بازسازی پس از زلزله در شهرها هستیم. نظام مهندسی ساختمان که اصولا باید یک نهاد غیر دولتی و مستقل باشد ولی امروزه کاملا از جانب دولت عمل میکند. شهرداریها: شهرداریها متولی ساخت و سازهای خصوصی در شهرها هستند که نظارت بر پروژه های خصوصی بر عهده شهرداریها می‌باشد. از سوی دیگر نهادهای علمی زیادی نیز که شامل دانشگاهها، پژوهشگاه بین المللی زلزله شناسی و مهندسی زلزله، و مرکز تحقیقات ساختمان و مسکن نیز وجود دارند که بصورت دولتی در زمینه تحقیقات علمی و فعالیتهای مشاوره ای فعالیت میکنند. شرکتهای خصوصی که در رده پیمانکاری و مشاوره فعالیت میکنند و در پروژه های کلان کارفرمای آنها لزوما دولت می‌باشد. حال ببینیم چه آسیبهایی متوجه چنین ساختاری خواهد بود: با یک نگاه اجمالی بر روند فوق، مشاهده میشود که تمام نهادهای نظارتی ساخت و سازهای عمده در کشور ایران، دولتی یا شبه دولتی میباشند. در حال حاضر بازسازی بم به بنیاد مسکن واگذار شده است. آیا نهاد دیگری که بتواند بر روند ساخت و ساز بنیاد مسکن نظارت داشته باشد میتواند دولتی و از همان پیکره باشد؟ لذا باید توجه نمود که در مرحله ساخت و ساز وجود سازمانهای مستقل از دولت که بصورت چشم بینای اجتماع بر فعالیت نهادهای متولی ساخت و ساز نظارت می‌کنند امری حتمی و لازم است. علاوه بر موارد ساخت ساز، حتی در مرحله سیاستهای کلان ساخت و ساز نیز وجود چنین ارگانهایی کاملا لازم و حتمی است. چرا که وقتی وزارت مسکن و شهرسازی با سیاستهای خود باعث کشیده شدن شهر به سوی گسلهای فعال در شهرهای مختلف گردیده است، نهادی که در این زمینه ذینفع باشد نخواهد توانست اعتراضی داشته باشد. در این شرایط حضور سازمانهای غیر دولتی در جایگاه نظارتی که بصورت بیطرف نقد کننده پروژه ای باشد که مستقیما بر زندگی مردم تاثیر گذار است، انکار ناپذیر می‌نماید. ۶- نقش سازمانهای غیردولتیتا اینجا توانستیم که بصورت اجمالی تعریفی از سازمانهای غیردولتی و بحران زلزله ارائه نماییم. در این قسمت سعی خواهیم نمود تا بصورت کلی به نقشی که سازمانهای غیر دولتی در کنترل این بحرانها و کاهش

خسارت‌های ناشی از زلزله می‌توانند داشته باشند پردازیم. آنچه که باید توجه نمود، این است که زلزله، علاوه بر جنبه عمرانی و مهندسی، جنبه اجتماعی نیز دارد. یک زلزله علاوه بر فرو ریختن ساختمانها، نظامهای اجتماعی را نیز در هم می‌شکند. در بخش تعریف بحران، سه جنبه برای کنترل و ایجاد تعادل بیان گردید که برای ملموس‌تر شدن بحث با طبقه بندی همان سه رهیافت به نقش سازمانهای غیردولتی می‌پردازیم. در این مقاله فقط به بیان سرفصلها اکتفا می‌کنیم و در مطالب بعدی به تفصیل به شرح هر کدام از این نقشها خواهیم پرداخت. ۶-۱- نقش سازمانهای غیر دولتی در افزایش منابعمانطور که بیان شد، فعالیت عمده در کشور ما پس از زلزله، در زمینه جلب کمکهای مردمی و انتقال آن به مناطق آسیب دیده بوده است که شاید در این بین تجربه های زیادی نصیب دست اندر کاران شده است. مردم کشور ایران در زمینه کمک رسانی و اهدای هدایا در طول سالیان متوالی امتحان خود را پس داده اند و بعنوان یکی از خصوصیات انسان دوستانه مردم ایران بشمار می‌رود. باید توجه نمود که منابع فقط منابع جنسی یا مالی را شامل نمی‌شود و در برگیرنده مسائل روحی، روانی و معنوی نیز می‌باشد. با توجه به زمینه‌های فعالیت، از حضور سازمانهای غیر دولتی میتواند در کاهش آلام ناشی از زمین لرزه بهره‌مند گردید. ۶-۲- نقش سازمانهای غیر دولتی در کاهش نیازها کاهش نیازها بهنگام بحران مستلزم سرمایه گذاری قبل از شرایط بحران است بدین معنی که پس از وقوع زمین لرزه بهیچ عنوان نمی‌توان به گونه ای عمل کرد که منجر به کاهش خسارتها گردد بلکه تنها می‌توان به جبران قسمتی از خسارتهای وارده نایل شد. دو عامل عمده در جهت کاهش خسارتهای وارده عبارتند از: الف: ایمن سازی و مقاوم سازی: آموزشهای عمومی و همگانی برای عملی شدن هر دو مورد فوق نیاز به بستر سازی فرهنگی گسترده ای است که شاید بتوان گفت که فرهنگ سازی از نقشهای اساسی سازمانهای غیردولتی است. برای مثال انجام همایشهای فرهنگی، برگزاری نمایشگاهها، تهیه فیلم های آموزشی و یا گروههای تحقیقاتی و آموزشهای مردمی گسترده بدلیل مردمی بودن این سازمانها بازده بیشتری خواهد داشت. آموزش ساکنان یک محله چیزی نیست که بتوان به اجبار و یا توسط ارگانهای دولتی آن را عملی نمود. از طرف دیگر سازمانهای غیر دولتی می‌توانند بعنوان ناظر بیطرف در روند ساخت و سازهای عمومی و خصوصی عمل کنند و اقدام به انتشار گزارش در سطح عمومی نمایند. ۶-۳- نقش سازمانهای غیر دولتی در فرماندهی بحرانفرماندهی بحران در واقع مدیریت بر ۲۳ بحران بوجود آمده پس از زلزله است که این بحرانها توسط جمعیت کاهش خطرات زلزله ایران معرفی و کد بندی شده‌اند. این موارد در برگیرنده بحران مسیرهای مواصلاتی تا بحرانهای زنان و دختران پس از زمین لرزه است. مدیریت بر بحرانهای اجتماعی از جمله مواردی است که باید در اختیار سازمانهای غیر دولتی که مثلا در زمینه زنان یا کودکان فعالیت میکنند قرار گیرد. ۷- بحث و نتیجه گیری کمی دقت در آنچه که تا اینجا گفته شد، بسادگی میتوان دریافت که سازمانهای غیردولتی تا چه اندازه می‌توانند نقش بزرگ و مهمی را در تمام مراحل کاهش خسارتهای ناشی از زلزله داشته باشند. چه سازمانهای غیر دولتی متخصص در زمینه زلزله چه سایر سازمانهای غیر دولتی که در زمینه های فرهنگی، اجتماعی و ... فعالیت می‌کنند چرا که زلزله مشکلی است که تمام جوانب یک جامعه را تحت تاثیر قرار می‌دهد. در پایان باید به این نکته توجه شود که در کشور ایران به فعالیتهای داوطلبانه همچنان به عنوان فعالیتهای جنبی نگریسته می‌شود و تاکنون هیچ مسئولیت عمده‌ای بر عهده این نهادها گذاشته نشده است و شاید این بدلیل عدم توسعه یافتگی مدنی در جهت مشارکتهای مردمی در قالب سازمانهای غیر دولتی و یا بدلیل عدم تلاش سازمانهای غیر دولتی در جهت ارتقای دانش فنی یا به عبارت دیگر عدم وجود سازمانهای غیر دولتی متخصص باشد. از طرف دیگر دید کلان دولت در رابطه با مدیریت بحران، از بالا به پایین است. بدین ترتیب که در این دیدگاه مردم جامعه، افرادی هستند که باید در صورت بروز بحران به آنها سرویس دهی گردد و این چیزی است که در ساختار مدیریتی صلب حاکم بر نظام مدیریت بحران کشور همواره به عنوان اصل به آن توجه می‌گردد. ولی در نظام مدیریتی شناور، مدیریت در تمام سطوح پخش می‌شود و این تنها راه و گزینه ای است که میتواند در کشور پهناوری چون ایران پاسخگو باشد. در حال حاضر شاهد هستیم که تمام تلاشها و صحبتها در محور شهر تهران می‌باشد و کوچکترین توجهی به سایر شهرهای

ایران از جمله کرمان، بندرعباس و تبریز که مطمئناً از نظر لرزه خیزی و خطر زلزله جایگاهی کمتر از شهر تهران ندارند نمی‌شود و این ثمره متمرکز کردن مدیریت بحران است. به عنوان راه کار مدیریتی پیشنهاد می‌شود که با ارج نهادن به فعالیت‌های داوطلبانه سازمانهای غیردولتی سعی در ارائه امکانات به این سازمانها در جهت اشاعه فرهنگ مقابله با زلزله در کل کشور ایران گردد و در این بین به سازمانهای غیر دولتی متخصص در این زمینه به عنوان محورهای آموزشی به سایر سازمانها نگریسته شود. منابع و مراجع: ۱. تعاریف مربوط به سازمانهای غیر دولتی از منابع مختلفی جمع بندی شده است از جمله انتشارات "مرکز توانمند سازی سازمانهای غیر دولتی ایران" ۲. "آشنایی با بحرانهای پس از زلزله در ایران، جمعیت کاهش خطرات زلزله ایران، ۱۳۸۳۳. پایگاه اطلاع رسانی جمعیت کاهش خطرات زلزله ایران: www.EHRSI.com *دبیر جمعیت کاهش خطرات زلزله ایران

احزاب سیاسی، گروه های ذینفع ، سازمانهای غیر دولتی

گرچه نمی توان شهروندان را به شرکت در جریان سیاسی مجبور ساخت، با وجود این، بدون مشارکت آنان، روند مردم سالاری تضعیف خواهد شد. رعایت حقوق افراد برای مشارکت آزدانه و سامان دادن به زندگی خود آنگونه که صلاح میدانند برای یک حکومت مردمی الزامی است. احزاب سیاسی احزاب سیاسی به یاردست می زنند و کسانی را منصوب می کنند، برای انتخاب مقامات دولتی به فعالیت می پردازند؛ اگر در جناح اکثریت باشند خط مشی دولت را تعیین می کنند؛ و اگر در جناح مخالف باشند؛ به ارائه انتقادات و سیاست های جایگزین به جلب حمایت برای سیاست های مشترک در میان گروه های ذینفع مبادرت می ورزند، مردم را در مورد مسائل همگانی آموزش می دهند؛ و برای مباحثات سیاسی مقررات ساختار و ضابطه تعیین می کنند. در برخی از نظام های سیاسی، ایدئولوژی ممکن است در جذب و تشویق اعضاء یک حزب عاملی موثر باشد. در نظامهای دیگر، منافع اقتصادی یا دیدگاه اجتماعی می تواند از تعهدات عقیدتی مهم تر باشد. تشکیلات و روش های احزاب با یکدیگر کاملاً متفاوت است. در یک سوی این طیف، نظامهای پارلمانی چند حزبی می توانند سازمانهای کاملاً منظمی باشند که تقریباً بطور اختصاصی توسط افراد حرفه ای و بصورت تمام وقت اداره شوند. در سوی دیگر این طیف ایالات متحده آمریکا قرار دارد، یعنی جایکه احزاب رقیب — جمهوریخواه و دموکرات — سازمانهای متمرکزی هستند که فعالیتی گسترده در کنگره و در سطح کشور دارند — که هر چهار سال یکبار بصورت سازمانهای فعال ملی برای برگزاری مبارزات انتخاباتی متحد می شوند. مبارزات انتخاباتی در یک نظام طرفدار مردم سالاری اغلب پر شاخ و برگ، وقت گیر و گاهی اوقات احمقانه است. اما وظایف آنان جدی است: ارائه روشی صلح آمیز و عادلانه که از طریق آن مردم بتوانند رهبران خود را انتخاب و سیاست عمومی را تعیین کنند. گروه های ذینفع و سازمانهای غیر دولتی هر یک از شهروندان در هر یک از حکومتهای مردم سالار ممکنست عضو تعدادی از سازمانهای خصوصی و داوطلبانه باشد — از جمله گروه های ذینفع که می کوشند به نوعی سیاستهای کلی را تحت تأثیر قرار دهند و مسئولان دولتی را وادار به تبعیت از عقاید خود می کنند. منتقدان ممکن است از نفوذ "گروه های خاص" انتقاد کنند اما تمامی شهر وندان می دانند که هر حکومت مردمی از حقوق این گروه های ذینفع برای متشکل شدن و دفاع از آرمانهای خود حمایت می کند. زیر سؤال بردن شخصیتهای سیاسی آنها با لحنی تند، یک روند عادی در جوامع آزاد است. عکس بالا روزنامه نگاری را بهنگام طرح سئوالی از یکی از نامزدهای ریاست جمهوری فرانسه نشان می دهد. بسیاری از گروه های فشار سنتی پیرامون مسائل اقتصادی، تجاری و کشاورزی شکل گرفته اند و اتحادیه های کارگری همچنان از نفوذ فراوانی در بسیاری از حکومتهای مردم سالاری استفاده برخوردارند. بهر حال، در دهه های اخیر، ماهیت گروه های ذینفع و تعداد این گروه ها بشدت رشد کرده و تکثیر یافته است بگونه ای که آنها تقریباً تمامی زمینه های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و حتی فعالیت های مذهبی را در بر میگیرند. سازمانهای حرفه ای،

همراه گروه های ملی ذینفع که از آرمان های مشخصی -- مانند مراقبت های پزشکی پیشرفته برای مستمندان و حفاظت از محیط زیست -- که منافع حاصل از آن ممکن است بطور مستقیم شامل اعضاء این سازمانها نشود، برجستگی یافته اند. دولت ها نیز ممکن است به عنوان گروه های ذینفع عمل کنند: در ایالات متحده آمریکا، انجمن های فرماندارن ایالتی، شهرداران شهرهای بزرگ و قوه مقننه ایالتی بطور مستقیم با کنگره آمریکا در مورد مسائلی که مورد نظر آنان است برای اعمال نفوذ دست به فعالیت می زنند. دسترسی آزاد به جریان امور قضائی بخشی از جریان آزاد اطلاعات است. عکس بالا مردی را در حال تماشای یک جلسه محاکمه در تلویزیون چین نشان می دهد. ساز و کار سیاست گروه های فشار می تواند پیچیده باشد. ارقام اهمیت دارند -- گروه ها یی که از تعداد بیشتری طرفدار در سطح ملی برخوردارند خودی به خود سبب جلب نظر و توجه مسئولین دولتی میشوند. اما در بسیاری از موارد، گروه های کوچک تر با سازمانهایی فشرده که بشدت نسبت به مسائل خود احساس تعهد می کنند می توانند به میزانی به مراتب بیشتر از تعداد خود اثر گذار باشند. یکی از پیشرفت های در خور توجه در دهه های اخیر ظهور سازمانهای غیر دولتی در سطح بین المللی است. این سازمانها در تلاش خود برای تأمین نیاز های یک جامعه، یک ملت و یا یک هدف که ممکنست در سطح جهانی تعریف شده باشد، سعی دارند تا با حمایت، آموزش و جلب توجه پیرامون مسائل عمده ملی و نظارت بر عملکرد دولت و بخش خصوصی، اقدامات دولت را تکمیل کنند و حتی آن را به چالش کشند. جوزف لیبرمن نامزد سناتوری از کنکیتات در سال ۲۰۰۶ در حال گفتگوی دوستانه با آتش نشانها دیده می شود. گروههای ذینفع یکی پس از دیگری توسط سیاستمداران جلب می شوند و رضایت آنها تأمین می گردد دولت ها و سازمانهای غیر دولتی به کرات به عنوان شرکای یکدیگر با هم همکاری دارند. ممکنست سازمانهای غیر دولتی مهارت لازم و نیروی متخصص مورد نیاز را در زمینه اجرای طرح هایی که از سوی دولت سرمایه گذاری شده است فراهم کنند. جان سوئینی، رئیس فدراسیون سازمانهای کارگری آمریکا، در حال سخنرانی در یک نشست. اتحادیه های کارگری همچنان در میان گروههای ذینفع حائز اهمیت اند. سازمانهای غیر دولتی ممکن است وابستگی سیاسی نداشته باشند و یا ممکن است طرفدار آرمانهایی گروهی و بدنبال پیشبرد یک هدف خاص یا مجموعه هدفهایی باشند که بنفع ملت است. تحت هر شرایطی، نکته اساسی در اینجا است که سازمانهای غیر دولتی، تحت کمترین کنترل سیاسی از سوی دولتها، به فعالیت خود ادامه می دهند.

نقش شبکه های الکترونیکی در تعمیق فعالیت سازمان های غیر دولتی

● مقدمه کاربرد اینترنت، امکانات قدرتمندی در اختیار جامعه مدنی قرار داده است و در این میان، سازمان های غیر دولتی ایرانی به تدریج از فرصت هایی که اینترنت در اختیار آن ها گذاشته است، استفاده می برند. شبکه های الکترونیکی ابزار نیرومندی برای گسترش و تعمیق فعالیت سازمان های غیر دولتی به حساب می آیند و باید پذیرفت که هنوز سازمان های غیر دولتی از مزایای شبکه سازی استفاده چندانی نکرده اند، ولی روند تحول فعالیت سازمان های غیر دولتی در طول سال های اخیر نشان می دهد که گرایش قدرتمندی برای ایجاد شبکه وجود دارد. مریلین کلی در چند جمله مفید ویژگی های منطق شبکه سازی را چنین شرح و بسط می دهد: عصراتم گذشته است. نماد علم در قرن آینده شبکه دینامیک است. در حالی که اتم نمایانگر سادگی منظم است، شبکه، قدرت به هم ریخته پیچیدگی را هدایت می کند. تنها سازمانی که قادر است رشد بدون جهت گیری از پیش تعیین شده با یادگیری بدون راهنما داشته باشد، شبکه است. همه توپولوژی های دیگر آن چه را که ممکن است رخ دهد محدود می کنند. یک ازدحام شبکه ای، مرزهای متعددی دارد و لذا از هر دو طرف باز و نامحدود است. در واقع، شبکه سازمانی است با کم ترین ساختار و حتی می توان گفت که اصولاً بدون ساختار است. درحقیقت، مجموعه ای از اجزای حقیقتاً واگرا، تنها دریک شبکه می توانند حاوی تنوع راستینی باشد که به عنوان یک کل عمل می کند. این تعریف بسیار قابل تامل است، زیرا در بستر یک جامعه اطلاعاتی

پیچیده، کارکرد موثر شبکه یعنی همگرایی را تصویر می‌کند و با نگاهی دقیق‌تر، جامعه ترکیبی است از شبکه‌های متعدد: شبکه‌های میان سازمان‌ها، شبکه درون سازمانی، شبکه‌های شخصی، شبکه‌های رایانه‌ای و علاوه بر این‌ها شبکه‌های فرامرزی. اساساً اطلاعات از طریق همین بزرگراه‌ها جاری می‌شود. برخی از محققان از شبکه‌ها و شبکه‌سازی به عنوان عوامل تحولات و تغییرات اجتماعی یاد کرده‌اند و تاکید داشته‌اند که شبکه‌ها نقش مهمی در ارتقای اصلاحات و تضمین پایداری آن‌ها در جوامع دارند، زیرا شبکه‌ها ابزار قدرتمندی برای تبادل اطلاعات و دانش و ایجاد اجماع در خصوص رهیافت‌های جدید هستند. از آن‌جا که شبکه‌ها، گروه‌های ذی‌نفع را در عرصه‌های مختلف حول یک موضوع گرد می‌آورند، میزان نفوذ و تاثیر گذاری آن‌ها بر اجتماع بیش‌تر از یک سازمان غیر دولتی منفرد خواهد بود. به نظر می‌رسد که منطق شبکه‌ای، عزمی اجتماعی فراهم می‌آورد و می‌تواند منابع حیاتی تغییر و تحول در جامعه باشد. شبکه، نوعی همگرایی در عین پذیرش تفاوت موجود میان اعضای شبکه است. سازمان‌های غیر دولتی ایرانی به تدریج قدم به عرصه اینترنت می‌گذارند. برخی از داشتن تنها یک پست الکترونیکی آغاز کرده‌اند و برخی دیگر دارای پایگاه اختصاصی می‌باشند. برخی از این حد پیش‌تر رفتند و بخشی از فعالیت‌های شبکه‌ای خود را به صورت الکترونیکی به پیش می‌برند. مجموعه دوره‌های آموزشی که در مراکز توانمندسازی سازمان‌های جامعه مدنی ایران در طول ۵ ماه گذشته در خصوص استفاده از اینترنت و کاربردهای آن برگزار شد، حاکی از آن است که این سازمان‌ها علاقه بسیار زیادی به حضور فعال در اینترنت دارند، اما علاقه کافی نیست، زیرا شبکه‌سازی یک هنر است. سازمان‌های غیر دولتی باید دانش لازم را برای کارکردهای شبکه‌ای اینترنت به منظور اطلاع‌رسانی و اطلاع‌گیری در اختیار داشته باشند. • اصول اولیه شبکه‌سازی یک فعالیت ارتباطی افقی است که در آن اعضای توانایی ارسال اطلاعات به یکدیگر را دارا هستند. آنان می‌توانند اطلاعات جمع‌آوری و بریک پایه برابر به تبادل آن پردازند. شبکه‌هایی هستند که گاه‌آدر آن اطلاعات میان همه اعضای تبادل نمی‌شود تا شبکه کوچکتری در میان یک شبکه بزرگتر شکل گیرد. این واقعیتی است که سازمان‌های غیر دولتی با استفاده از امکانات شگفت‌انگیز شبکه‌سازی در دهه آخر قرن بیستم موفق شدن دستاوردهای گرانبهایی از خود به جای بگذارند. مبارزه با مین‌های ضدنفوذ، تلاش برای از میان برداشتن بدترین اشکال کار کودکان و ایجاد دیوان کیفری بین‌المللی، عرصه‌هایی بوده‌اند که سازمان‌های غیر دولتی نقش به‌سزایی در پیش‌برد هدفهای آنها داشته‌اند. نکته مهم، نوع فعالیت ارتباطی این سازمانها است که با تکیه بر شبکه‌های افقی صورت گرفته است. همه در تبادل اطلاعات سهیم هستند و حاصل کار، قدرت دوجندانی به تمامیت شبکه می‌دهد. تنها ساز و کار عمودی در این شبکه‌ها یک کمیته هماهنگی برای تامین مالی و هماهنگی امور برای حضور در کنفرانس‌ها، به منظور انعکاس نتایج مباحثات بوده است. نکته‌ای که بارها در این سالها خاطر نشان شده اینک اینترنت یک وسیله متصل‌کننده است و نه یک ابزار تسلط. و چنانکه "فار" خاطر نشان کرده است، که اگر شبکه‌سازی به یک امر نفرت‌انگیز تبدیل شود، هرگز باعث افزایش سرمایه اجتماعی نمی‌شود. شبکه‌سازی در بستر جریان سیال و آزاد اطلاعات در بستر یک جامعه اطلاعاتی رخ می‌دهد. بنابراین، جریان آزاد و سیال اطلاعات در درون شبکه‌ها باید تضمین گردد. در واقع شبکه‌ها نوعی نمودار سازمانی جدید در یک جامعه اطلاعاتی‌اند. موهانبرساونی و دوال پاربخ، هوشمندی هر شبکه را در کار آیی آن یعنی در توان توزیع کردن و انبار کردن و پردازش اطلاعات می‌دانند و این مقدر نیست مگر آن که جریان آزاد و برابر اطلاعات در شبکه میسر باشد. بنابراین، احترام به حرمت فضای خصوصی فردی که از حقوق بنیادین بشر است تضمین کار آیی یک شبکه اطلاعاتی است. • برخی از مزایای شبکه‌سازی (در تعمیق فعالیتهای سازمانهای غیر دولتی) کار در فضای اینترنت بسیار ساده و موثر است. ▪ جریان سریع اطلاعات یکی از ویژگی‌های مهم اینترنت و شبکه‌های الکترونیکی است و سرعت، یکی از عوامل موفقیت است، به ویژه در موقعیت‌هایی که سازمانهای غیر دولتی نیاز به اقدام فوری دارند یا اطلاع‌رسانی عمومی باید صورت گیرد. سازمانهای غیر دولتی می‌توانند از این ویژگی بسیار استفاده برند. شبکه‌ها زمینه همکاری سازمان‌های غیر دولتی را به ویژه در یک حوزه خاص فراهم

می‌آورند و به این ترتیب، باعث می‌شوند که این سازمانها بهتر بتوانند مقاصد انسانی خود را پیش ببرند. شبکه سازی و حضور در شبکه ها باعث افزایش توانایی می‌شوند، زیرا دانش به سرعت توسط اعضای شبکه تبادل می‌شود و سازمان ها با فراگیری دانش، مهارت ها و تجربیات توانمند می‌شوند. شبکه ها ضریب نفوذ سازمان های غیر دولتی را افزایش می‌دهند، به ویژه شبکه های موضوعی (مانند تشکیل یک شبکه برای مبارزه با ایدز در کشور و یا شبکه ای برای حفاظت از محیط زیست دریای خزر) می‌توانند به عنوان عناصر قدرتمند ایجاد تغییر در جامعه ظاهر شوند، زیرا سازمان ها با علایق و تجربیات متفاوت گرد هم می‌آیند و تخصص ها و توانایی های خود را به مشارکت می‌گذارند تا راه حلهای عملی برای ایجاد تغییرات مثبت فراهم سازند. برخی از دانشمندان از شبکه ها به عنوان ابزارهای قدرتمند اصلاحات نام برده اند، زیرا شبکه دارای کارکرد ایجاد گردهم آیی در طی زمان است. شبکه های گروه های ذی نفع که نوعی همکاری در عین پذیرش تفاوتها هستند، به پیشبرد اهداف حداقلی سازمان های غیر دولتی کمک بسیاری می‌کنند. در شبکه های ناهمگون، سازمان های غیر دولتی یکی از گروه های ذی نفع هستند و کارشناسان دولتی، مدیران شرکت های خصوصی، اساتید دانشگاه ها و محققان، سیاستگذاران در کنار سازمان های غیر دولتی به تبادل نظر می‌پردازند. شبکه های توانمند مشارکت سازمان های غیر دولتی را در همایشها و کنفرانس های جهانی (به ویژه مجموعه کنفرانس های جهانی که سازمان ملل متحد برگزار می‌کند)، تسهیل نمایند. اعتبار به دست آمده از عضویت جمعی، عموماً و به مراتب بیشتر از اعتبار ناشی از فعالیت یک سازمان به تنهایی است. شبکه ها می‌توانند ابزاری برای حمایت از اعضای خود باشند، به ویژه برای سازمانهایی که به واسطه فعالیتهای خود آسیب پذیرند. از آنجا که شبکه ها در دسترس همگان هستند، می‌توانند در افزایش آگاهی عمومی، نقش مهمی را ایفا نمایند. شبکه های الکترونیکی می‌توانند در تامین مالی فعالیت های سازمان های غیر دولتی موثر باشند، "کمک دهنده ها" به مجموعه فعالیتهای سازمان ها دسترسی و شناخت بهتری از فعالیت های آنها داشته باشند و به شبکه ها بهتر از سازمان های منفرد کمک کنند. سرانجام این شبکه ها باعث افزایش نوآوری می‌شوند، زیرا یک بستر ارتباط دائمی میان اجزاء برقرار می‌شود و همواره این احتمال وجود دارد که از میان گفتگوهایی که در فضای شبکه صورت می‌گیرد، دیدگاه های نوآورانه جدیدی مطرح شوند. • اشکال شبکه ها شبکه ها می‌توانند شکل های مختلفی داشته باشند شبکه ها با عضویت باز (در این شبکه ها، علاوه بر سازمان های غیر دولتی، رسانه ها و افراد نیز می‌توانند حضور یابند) و برخی دیگر با عضویت بسته هستند (مانند شبکه های خاصی که میان سازمان های غیر دولتی و فقط با عضویت این سازمان ها شکل می‌گیرد). برخی دارای دسترسی باز هستند (اطلاعات درون شبکه قابل برای افراد دارای رمز عبور قابل استفاده است). شبکه می‌تواند در درون یک سازمان غیر دولتی شکل گیرد و اعضای سازمان می‌توانند اعضای فعال شبکه باشند. برای مثال، در حال حاضر سازمان هایی در ایران وجود دارند که بیش از ۵ هزار عضو دارند، اما هنوز یک بستر مناسب ارتباطی برای اطلاع رسانی اعضای خود و نیز تسهیل مشارکت اعضاء در برنامه های سازمان ندارند. شبکه های درون سازمانی، قدرت و توان سازمان را چندین برابر می‌کنند. برخی از شبکه ها ناهمگون هستند و مجموعه ای از صاحبان منافع در آن ها عضو می‌شوند. شبکه ها می‌توانند حول اجرای یک برنامه یا حول یک موضوع (توافق بر سر حداقل ها یا حداکثر) شکل گیرند. برخی از شبکه ها ملی، برخی دیگر، منطقه ای و قدرتمندترین شبکه ها، شبکه های جهانی هستند. با توجه به مطالب ذکر شده، می‌توان شبکه ها را بر اساس ترکیب اعضاء، نوع عضویت، میزان دسترسی به آن ها، موضوع شبکه و جغرافیای تحت پوشش، تقسیم بندی نمود. هر یک به فراخور، دارای میزان نفوذ و تاثیر گذاری متفاوتی هستند. گاه برخی از سازمانها در شبکه های متعددی عضو هستند و از مزایای مختلف این تکرار استفاده می‌برند. • ویژگی های اصلی برخی ویژگی های اصلی یک شبکه الکترونیکی به شرح زیر است: • ایجاد فهرست های توزیع پست الکترونیکی (خبر نامه های الکترونیکی) یا ایجاد گروه های مباحثه الکترونیکی با هدف توزیع اطلاعات. ضمناً جالب توجه است که در برخی از پایگاه ها، امکان کنفرانس های الکترونیکی هم ایجاد شده است. • شکل کتابخانه های مجازی، اسناد و

بانک های اطلاعاتی در یک شبکه از ضرورت هاست، به ویژه بانک اطلاعاتی اعضای شبکه. **■** ارایه خدمات الکترونی به اعضا و از جمله مشاوره های حقوقی **■** ارایه خدمات هماهنگی برای شرکت در کنفرانس ها و مجامع بین المللی **■** صفحات پیوند می توانند به عنوان در گاهی برای استفاده همه صاحبان منافع و علاقه مندان عمل کنند **■** هر سازمان غیر دولتی می تواند دارای صفحه یا صفحات خاص خود در پایگاه شبکه باشد و از یک پست الکترونیکی اختصاصی بهره گیرد به این صورت، سازمان ها می توانند خود را در مجموعه شبکه معرفی نمایند **■** تاسیس یک بخش " سمینارها و کنفرانس ها " می تواند اعضا را از فعالیت های سازمان های غیر دولتی دیگر مطلع کند. اعضا می توانند همایش های خود را در این بخش معرفی کنند **■** تاسیس بخش بهترین تجربیات می تواند باعث شود تا تجربیات موفق سازمان های غیر دولتی، به همه اعضا منتقل شود **■** بخش آموزش یک پایگاه شبکه ای اهمیت بسیاری دارد، زیرا در عین حال می تواند در مباحث خاص سازمان های غیر دولتی، مسایل آموزشی را مطرح سازد (نظیر دروس پایه و تعاریف، پویایی گروه، روش های حمایت گری مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع مالی، روش های تامین مالی، شیوه های رهبری، ویژگی های روابط عمومی شیوه های حضور در عرصه های بین المللی و یک سلسله آموزش های موضوعی نظیر آموزش در زمینه مباحث توسعه پایدار، زیست محیطی، حقوق بشر و حقوق شهروندی، مباحث تحلیل جنسیتی، موضوعات ویژه جوانان و غیره و علاوه بر این، آموزش های خاص فناوری ارتباطات و اطلاعات. گاه پیش می آید که برخی افراد از مجموعه اطلاعات فراهم شده در یک شبکه سوء استفاده می کنند. به نظر می آید که لازم باشد نوعی تفاهم نامه که اصول کار در شبکه در آن ترسیم شده باشد تنظیم شود تا بتواند روابط بین اعضا را در آن تعریف کند تجربه کار شبکه سازی در برخی از کشورهای اروپایی شرقی نشان داده که لازم است حداقل مقرراتی ناظر بر کلیت کار شبکه باشد، زیرا سرقت اندیشه ها ارایه اطلاعات غلیظ یا ناموثق و تخریب تصویر یک سازمان غیر دولتی تهدیدهای هستند که سازمان های غیر دولتی با آن ها مواجه اند. وجود یک تفاهم نامه می تواند به شفاف سازی روابط کمک بسزایی کند **●** فهرست سرورها یا فهرست های مباحث فهرست سرورها یا فهرست های مباحث (اطلاع رسانی) الکترونیکی، یکی از اشکال موفق و بسیار مفید فعالیت شبکه ای در اینترنت می باشد. جوانب مثبت این فعالیت اطلاعاتی، عبارتند از: جریان سریع اطلاعات، هزینه های به حداقل رسیده، صرفه جویی در زمان، امکان بحث و مباحثه الکترونیکی، تبادل اطلاعات ایجاد اعتماد میان سازمان ها اجرای طرح های مشترک، در دسترس بوده جذب آسان تر منابع مالی، افزایش ظرفیت های سازمان های غیر دولتی، امکان یابی و چانه زنی. از طرفی این امکان، دارای جوانب منفی است که سازمان های غیر دولتی باید در نظر داشته باشند، نظیر شک و تردید نسبت به اطلاعات در یافت شده، استفاده از منابع غیر موثق تفسیر بد از اطلاعات رسیده، شکل گیری بی اعتمادی، سرقت آرا و اندیشه ها، نبود مهارت های حرفه ای در کار با اطلاعات، تخریب آسان تصویر یک سازمان غیر دولتی، فروش اطلاعات یا استفاده نابجا از اطلاعات. باتمام این تفاسیر فهرست سرورها امکان فوق العاده بی نظیری برای گسترش و تعمیق فعالیت سازمان های غیر دولتی به حساب می آید و توان شبکه سازی آنها چندین برابر می کند **●**.

شبکه ها در نقاط دور افتاده در سال های اخیر شاهد آن بوده ایم که برخی از سازمان های غیر دولتی توسعه ای در قسمت های دور افتاده کشور شروع به فعالیت کرده اند. یکی از مزایای بسیار شگفت انگیز شبکه های مجازی این است می توان با استفاده از روش های ماهواره ای، ارتباطی را میان سازمان های غیر دولتی مربوطه (که برای مثال در روستاهای سیستان و بلوچستان فعالیت می کند) با سازمان های دیگر یا اعضای خود در مرکز مرتبط نمود. به این طریق سازمانی که در مناطق دورافتاده یا دور از مرکزی می تواند در تبادل اطلاعات شرکت جوید، از تحولات مطلع می گردد و این امر در توانمند شده این سازمان موثر است **●**. یک پیشنهاد اگر بپذیریم که وجود شبکه های الکترونیکی ضرورتی اجتناب ناپذیر برای تعمیق فعالیت های سازمان های غیر دولتی است، انجام یک ارزیابی از وضع موجود برای تعیین نقاط ضعف و قوت تهدیدها و فرصتها، تقاضا و امکانات موجود، ضروری است تا بر اساس مطالعات صورت گرفته بتوان شیوه های شبکه سازی سازمان های غیر دولتی را در ایران تدوین کرد. علاوه بر این، طراحی نرم

افزارهای مدیریت محتوا برای ایجاد پایگاه های پویا، از جمله مسایل اساسی دیگری است که می تواند کمک فزاینده ای به این سازمان ها به حساب آید، زیرا ابزار مناسبی برای گسترش فعالیت های شبکه ای سازمان های غیر دولتی خواهد بود. براساس تحقیقات صورت گرفته در مرکز توانمندسازی سازمان های جامعه مدنی ایران، در حال حاضر حدود ۳۰ سازمان غیر دولتی ایرانی، دارای پایگاه اختصاصی قابل دسترسی در اینترنت هستند، تعداد بسیاری از اعضای سازمان های غیر دولتی دارای پست الکترونیکی شخصی هستند، ولی هنوز مساله دسترسی به اینترنت یک مشکل اساسی در میان سازمان های غیر دولتی است. مشکل مهم دیگری که بر سر راه این سازمان ها وجود دارد، موضوع زبان فارسی در اینترنت است در حال حاضر، شاهد آن هستیم که برخی پایگاه ها با استفاده از یونیکد به زبان فارسی طراحی شده اند، ولی به نظر می آید که هنوز مشکلاتی بر سر راه استفاده از زبان فارسی وجود دارد. در مجموع، ارزیابی این مشکلات و یافتن راه حل های مناسب می تواند به گسترش فعالیت های شبکه ای سازمان های غیر دولتی ایرانی در اینترنت بینجامد و شکاف دیجیتالی موجود میان این گونه سازمان ها در عرصه جهانی، در خصوص کسب اطلاعات رابه حداقل ممکن برسد. نشریه سبا منبع : آفتاب

طبقه بندی سازمان های غیردولتی

امید معاریان

نکاتی در خصوص طبقه بندی سازمان های غیردولتی: مرزهایی که باید شناخت: با اینکه بسیاری علاقه مند هستند تا سازمان های غیردولتی را طبقه بندی کنند، اما به نظر میرسد این کار دشواری باشد.

ما می توانیم بین فعالیت های مختلفی که این انجمن ها انجام می دهند فرق بگذاریم، اما خود این انجمن ها با تغییر فعالیت هایشان و پیدا کردن کارکردهای مختلف باعث می شوند که نتوانیم از شاخص ❖ نوع فعالیت ❖ به تنهایی برای طبقه بندی این سازمان های مردمی استفاده کنیم. با این وجود دو نوع سازمان غیر دولتی در میان انواع مختلف آن قابل بررسی است؛ انجمن هایی که فعالیت های اجرایی انجام می دهند (operational NGO) و انجمن های اطلاع رسانی یا کسانی که موضوعات خاص را پیگیری می کنند و به نوعی برای رسیدن به آن مبارزه می کنند تا در نهایت روی سیاست گذاری ها تاثیر بگذارند. (Campaigning NGO) تفاوت این دو، در این است که در اولی، تغییر در وضعیت موجود از طریق انجام پروژه ها و به صورت محدود به وقوع می پیوندد. مثل خیریه ها و انجمن هایی که فعالیت ها و خدمات انسان دوستانه به کودکان، آسیب دیدگان، پناهندگان، مهاجرین و ... ارائه می دهند. فلسفه فعالیت این سازمانها اصلاح و تغییر وضعیت موجود از طریق کار بروی کوچکترین واحدهای اجتماعی است. اما در نوع دوم این انجمن ها، آنان می کوشند تا با تاثیر گذاری بر روی سیستم های سیاسی و تصمیم گیری به تغییر در سطح جامعه و اصلاح و بهبود وضعیت کمک کنند. سازمان های غیردولتی نوع اول (عملیاتی یا اجرایی) نیازمند منابع مالی، انسانی و مواد اولیه لازم برای انجام فعالیت هایشان هستند. این نوع فعالیت نیاز به یک سازمان و سیستم بعضا پیچیده دارد. مثل بازارهای خیریه که داوطلبان آن را می گردانند. این فعالیت های داوطلبانه به شدت بر روی کیفیت این سازمان ها موثر است. فعالیت دانشجویان و یا حتی دانش آموزان در تابستان که اوقات فراغت بیشتری دارند جنب و جوش آشکاری به فعالیت های انجمن های نوع اول می دهد، منابع ملی که از طریق قرار داد یا وام بلاعوض از دولت، بخش خصوصی، بنیادها، آژانس های بین المللی و ... جذب این انجمن ها می شود، نیاز به زبان و یا تخصصی خاص در تهیه درخواست بودجه یا طرح دارد. این سازمان های غیردولتی از یک سری برنامه های خاص مانند کنسرت و بازارچه و ... برای تامین هزینه هایشان استفاده می کنند و برای این کار از افراد متخصص بهره می گیرند. به همین جهت این نوع انجمن ها نیازمند یک ساختار بوروکراتیک در دفتر مرکزی و کادر تخصصی برای ارائه خدمات دارند. اما سازمان های غیر دولتی که برای تاثیرگذاری روی سیاست گذاری ها تلاش می کنند، در

بعضی نکات با انجمن‌های اولی شباهت دارند. مثلا در نوع دوم هم، جذب منابع مالی مهم است ولی اهمیت آن به اندازه نوع اول نیست. سازمان‌های غیردولتی تاثیر گذار بر روی سیاست‌گذاری‌ها، به فعالیت نیاز دارند، در عین حال آنان در بسیاری از مواقع به جای آنکه وام را برای فعالیت داوطلبانه دعوت کنند باید بتوانند گروه‌های مختلف مردم را در زمان‌های کوتاه بسیج کنند. مثل راهپیمایی‌هایی که برای برخی مسائل زیست محیطی و اجتماعی به راه می‌افتد (توانایی و قدرت بسیج عمومی) این سازمان‌های غیردولتی باید به حامیان و اهداکنندگان کمک خود اطلاعات دقیقی از کار خود بدهند. با این حال در مقایسه با انجمن‌های عملیاتی یا اجرایی برای انجام این کار کمتر تحت فشار هستند. مثل سازمان‌های غیردولتی فعال در زمینه حقوق بشر که به دلیل نوع فعالیشان با سختگیری زیادی از سوی اهداکنندگان کمک درخصوص نحوه هزینه کردن منابع خود مواجه نمی‌شوند. با وجود این تفاوت‌ها هر دو نوع این انجمن‌ها باید برای جذب منابع مالی، بسیج داوطلبین، ارتباط با رسانه‌ها و ... اقدام و در ضمن دفاتر خود را نیز به شکل مطلوب اداره کنند. با این وجود، در حالی که در نوع اول (اجرایی) فعالیت معطوف به انجام یک پروژه است، در دومی فعالیت می‌تواند یک تظاهرات یا تحصن مردمی باشد. با وجود این اشتراکات وقتی دقیق‌تر می‌شویم مشاهده می‌کنیم که در بعضی از سازمان‌های غیردولتی تفکیک این دو نوع از هم به سختی امکان‌پذیر است. به عنوان مثال برخی مواقع انجمن‌های نوع اول (عملیاتی و اجرایی) برای به ثمر رسیدن و یا قبولاندن اهمیت پروژه‌های خود اقدام به کارهایی از نوع دوم می‌کنند. NGO های بزرگ توسعه‌ای و NGO های زیست محیطی تا حدی در کار مبارزه برای تغییر سیاستها (compaign) هستند و تا حدی با انجمن‌ها و یا شبکه‌هایی که کار تغییر سیاست‌گذاری را دنبال می‌کنند، همکاری می‌کنند. همینطور سازمان‌های غیردولتی که علاقمند به تغییر سیاست‌ها هستند نیز نمی‌توانند به نیازهای ملموس مردم بی‌توجهی کنند. برای مثال بسیاری از این انجمن‌ها فعالیت‌های ملموس بشر دوستانه و خیریه‌ای را به انجام می‌رسانند. نمونه‌های بسیار دیگری می‌توان یافت که در آن سازمان‌های غیردولتی حقوق بشری یا زنان و ... اقدام به انجام فعالیت‌هایی می‌کنند که تا به قربانیان خشونت و بی‌عدالتی کمک کنند. نوع دیگری از سازمان‌های غیردولتی وجود دارد که کارکردشان تلفیقی از این دو نوع NGO است. برای مثال می‌توان از برخی انجمن‌های تحقیقاتی نام برد که برای ارتقای درک و فهم مردم یا گروه‌های ذینفع از موضوع مورد نظرشان برنامه‌های اجرایی انجام می‌دهند. این گروه‌ها ممکن است طیف گسترده‌ای از دانشگاهی و غیرسیاسی تا انجمن‌هایی که به توزیع اطلاعات برای تغییر سیاست‌ها در زمینه مبارزه با موضوعات مختلف می‌پردازند را شامل شود. بسیاری از انجمن‌ها در اشکال گوناگونشان می‌کوشند برای اعضایشان برنامه‌های اجرایی دست و پا کنند ولی در عین حال آنها در فعالیت‌هایی که منجر به تغییر سیاست در حوزه‌های مختلف می‌شود نیز شرکت می‌کنند تا بتوانند منافع اقتصادی و جایگاه سازمانهای خودشان را ارتقا بدهند. این طبقه بندی و دیگر طبقه بندی‌ها تنها ارزش کاربردی برای تفکیک برخی از این انجمن‌ها دارد و نباید از خاطر برد که نمی‌توان از این نکات برای طبقه بندی تحلیلی NGO استفاده کرد. (Analutical classification) به همین جهت به نظر می‌رسد موثرترین روش برای شناخت سازمان‌های غیردولتی از غیر آن، این است که اطلاعات دقیقی در مورد یک سری شاخص‌های مختلف داشته باشیم. به طور مثال می‌توان از طریق کارمندان تمام وقت تعداد اعضا، بودجه سالانه، اطلاعات در مورد ابعاد سازمان و اطلاعاتی که از طریق نظرسنجی به دست می‌آید، در مورد آشنایی و حمایتی که مردم از اهداف یک NGO دارند، مطلع شد. قدرت سیاسی یک NGO را نیز می‌توان از طریق نظرسنجی، به دست آورد اطلاعاتی در مورد اینکه مطبوعات چقدر پوشش خبری به آن داده‌اند و یا مردم تا چه اندازه با خبر هستند، سنجدید. شاخص‌های دیگری هم در این زمینه وجود دارد. مثل توانایی و تخصص کادر سازمان غیردولتی، مهارت حرفه‌ای، دانش و تجربه، کیفیت فنی نیروهای داوطلب و ... که برای همه انواع سازمان‌های غیردولتی مهم هستند. با این وجود، چنانکه گفته شد به علت سیال بودن بسیاری از ویژگی‌های سازمان غیردولتی، مخصوصا سازمان‌هایی که به لحاظ سازمانی و برنامه‌ای از گستردگی چندانی برخوردار نیستند، استاندارد سازی و تفکیک دقیق انواع این

سازمان‌ها از هم قدری دشوار می‌نماید. شاید بهتر باشد تفاوت‌ها، فرقه‌ها و مشترکات هر یک از انواع و اشکال سازمان‌های غیردولتی را بدانیم، اما از تلاش برای رسیدن به تعاریف و حدودی سخت و متصلب خودداری کنیم.

نقش سازمانهای دولتی و غیر دولتی در تأمین و ارتقای سرمایه اجتماعی

در دیدگاه‌های سنتی مدیریت توسعه، سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی مهمترین نقش را ایفا می‌کردند، ولیکن در عصر حاضر مدیران برای توسعه، در عین حال که به سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی توجه می‌نمایند، بایستی نظر خود را بیشتر به سرمایه اجتماعی معطوف نمایند.

در این مقاله نخست با استفاده از دیدگاه تنی چند از صاحب نظران پیشقدم در این امر به مفهوم سرمایه اجتماعی پرداخته شده؛ در ادامه به نقش دولت در بازسازی سرمایه اجتماعی اشاره ای مختصر خواهیم نمود و سپس با ارائه تعاریفی از سازمانهای غیر دولتی (NGO ها) ارائه نموده و پس از بررسی پدیده NGO ها در ایران، ارتباط و نقش آن در شکل‌گیری و تقویت سرمایه اجتماعی تبیین می‌گردد. در نهایت راهکارهای لازم جهت تقویت سرمایه اجتماعی از طریق نهادهای دولتی و غیر دولتی (NGO ها) پیشنهاد می‌گردد. واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، دولت، نهاد، سازمانهای غیر دولتی ۱- سرمایه اجتماعی چیست؟ یکی از مشکلاتی که دانشمندان علوم اجتماعی و مدیریت با آن مواجه می‌باشند، ارائه تعریفی جامع از سرمایه اجتماعی است. تعریف رابرت پاتنام [۱] در علوم سیاسی، جیمز کلنن [۲] در علوم اجتماعی، فرانسیس فوکویاما [۳] در تاریخ اقتصادی اجتماعی و تحقیقات بانک جهانی از جمله اولین اقدامات در این زمینه بوده است. این واژه توسط اکثر نویسندگان به عنوان شبکه‌ها، هنجارها، اعتماد و راهی که جوامع می‌توانند از طریق آن اهداف جمعی را به صورت کارا تر انجام دهند، تعریف شده است. «جهت اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی، مشارکت در شکل‌های متفاوت آن در امور مدنی از قبیل عضویت داوطلبانه در گروه‌های سیاسی یا مذهبی و یا سطح اعتماد در بین مردم مدنظر قرار گرفته است.» (علوی، ۱۳۸۰، ۳۴) در حالی که تعاریف متعددی از سرمایه اجتماعی ارائه شده، تعداد زیادی از سرمایه اجتماعی را به تصویر می‌کشند و به خود موضوع نمی‌پردازند. تعریفی که در این مقاله از آن استفاده شده، این است: سرمایه اجتماعی یک هنجار غیر رسمی ایجاد شده می‌باشد که همکاری میان دو یا چند شخص را افزایش می‌دهد. (Fukuyama, ۱۹۹۹, p.۱) شاید بهترین تعریف از سرمایه اجتماعی را بتوان در یک تک بیت شاعر غزل سرای ایرانی «حافظ» یافت که می‌گویند: آسایش دو گیتی تفسیر این دو حرف است / با دوستان مروت با دشمنان مدارا مروری بر تعاریف صاحب نظران رشته‌های مدیریت، سیاست و... که در ادامه به تفصیل خواهد آمد، نشان می‌دهد که توجه همه آنها بر ارتباطات، تعاملات، شبکه‌ها و غیره می‌باشد. به نظر حافظ برای رسیدن به سر منزل مقصود حتی با دشمنان نیز باید ارتباط داشته باشیم که این ارتباط همانا مدارا کردن با آنها می‌باشد و این مهم حاصل نمی‌شود، مگر سرمایه اجتماعی حفظ و تقویت گردد. ۲- سرمایه اجتماعی از دیدگاه تنی چند از صاحب نظران ۱-۲- پیر بوردیو [۴] از نظر بوردیو، شبکه‌های اجتماعی موهبتی طبیعی نیستند و باید آنها را با انجام کنش‌های منطقی و هدفمند برای دست‌یابی به دیگر سرمایه‌ها و منابع پدید آورده‌اند. سرمایه اجتماعی را یکی از اشکال سرمایه می‌داند. سرمایه از نظر او سه شکل بنیادی دارد: ۱. سرمایه اقتصادی که قابل تبدیل شدن به پول است و می‌تواند به شکل حقوق مالکیت نهادینه شود. ۲. سرمایه فرهنگی که تحت برخی از شرایط به سرمایه اقتصادی تبدیل می‌شود و به شکل کیفیات آموزشی نهادینه می‌گردد. ۳. سرمایه اجتماعی که تحت برخی از شرایط به سرمایه اقتصادی تبدیل می‌گردد. بوردیو بر تبدیل‌پذیری اشکال مختلف سرمایه و بر تقلیل‌ناپذیری همه اشکال به سرمایه اقتصادی تأکید می‌کند، از نظر او، سرمایه اقتصادی، کار انسانی انباشته شده است. به این ترتیب، کنشگران می‌توانند با استفاده از سرمایه اجتماعی به سرمایه اقتصادی یا فرهنگی دست یابند و به همین نحو برای دست‌یابی به سرمایه اجتماعی نیز باید سرمایه‌گذاری‌های هوشمندانه‌ای در منابع اقتصادی و فرهنگی

انجام دهند (۲-۲). Bourdieu, ۱۹۸۵, p۲۴۸ ۹۸۰). فرانسویس فوکویاما فوکویاما در کتاب پایان نظم در رابطه با پیشینه مفهوم سرمایه اجتماعی به آثار کلاسیک اشاره نموده و می نویسد: «تا آنجا که من آگاه شده ام این اصطلاح نخستین بار در اثر کلاسیک جین جاکوب [۵] (مرگ و زندگی در شهرهای بزرگ آمریکایی، ۱۹۶۱) به کار رفته است، که در آن توضیح داده بود، شبکه های اجتماعی فشرده در محدوده های حومه قدیمی و مختلط شهری، گونه ای از سرمایه اجتماعی را تشکیل می دهند و در ارتباط با حفظ نظافت، عدم وجود جرم و جنایت خیابانی و دیگر تصمیمات درباره بهبود کیفیت زندگی، در مقایسه با عوامل رسمی مانند نیروی حفاظت پلیس و نیروهای انتظامی، مسئولیت بیشتری از خود نشان می دهند. وی در تعریف سرمایه اجتماعی چنین می گوید: «سرمایه اجتماعی مجموعه ای از هنجارها یا ارزش های غیررسمی است که اعضای گروهی مه همکاری و تعاون میان آنها مجاز می باشد، در آن سهم هستند که البته مشارکت در ارزش ها و هنجارها به خودی خود باعث تولید سرمایه اجتماعی نمی گردد؛ چرا که این ارزش ها ممکن است ارزش های منفی باشند.» (فوکویاما، ۱۳۷۹: ۲) فوکویاما در رابطه با سرمایه اجتماعی، هنجارهای اجتماعی را به دو بخش تقسیم می کند: ۱. هنجارهای مولد سرمایه اجتماعی ۲. هنجارهای غیر مولد هنجارهای مولد سرمایه اجتماعی به ارتقای همکاری میان اعضای گروه منجر می شود و اساساً شامل سجایایی چون صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دو جانبه می باشد. اما هنجارهای غیر مولد بر خلاف هنجارهای مولد سرمایه اجتماعی کمکی به ارتقای همکاری میان اعضای گروه نخواهد کرد. پس ممکن است در جامعه ای سرمایه اجتماعی و اعتماد متقابل را ببینیم، ولی هنجارهای اجتماعی قوی آن از نوع غیر مولد سرمایه اجتماعی باشد، مثل عدم اعتماد به دیگران، جامعه ای که افراد حتی نباید به پدر و مادر خود اعتماد کنند، دارای یک هنجار غیر مولد سرمایه اجتماعی است. (همان: ۱۲) ۲-۳- گنل لوری [۶] گنل لوری اقتصاددان نیز مانند ایوان لایت [۷] جامعه شناس، اصطلاح سرمایه اجتماعی را در دهه ۱۹۷۰ برای توصیف مشکل اقتصاد درون شهری به کار برد. آمریکایی های آفریقایی الاصل در محدوده اجتماعات خود فاقد اعتماد و همبستگی بودند، در حالی که برای آمریکایی های آسیایی الاصل و دیگر گروه های قومی این اعتماد و همبستگی وجود داشت. همین اعتماد و همبستگی میان سیاهان، مبین نبود داد و ستد جزئی در میان آنها بود. (فوکویاما، ۱۳۷۹: ۱۰) ۲-۴- رابرت پاتناماز نظر وی، سرمایه اجتماعی آن دسته از ویژگی های سازمان اجتماعی است که هماهنگی و همکاری را برای سود متقابل تسهیل می کند. این ویژگیها عبارتند از: ۱. شبکه ها ۲. هنجارهای معامله متقابل ۳. اعتماد اجتماعی ۲-۴-۱- شبکه هاشبکه های رسمی و غیر رسمی ارتباطات و مبادلات در هر جامعه ای اعم از مدرن و سنتی، فتودالی یا سرمایه داری و... وجود دارد. این شبکه ها در دو نوع افقی و عمودی هستند. در شبکه های افقی شهروندانی عضویت دارند که از قدرت و وضعیت برابری برخوردار هستند و در شبکه های عمودی هم شهروندانی عضوند که در وضعیتی نابرابر نسبت به هم به سر می برند. ۲-۴-۲- هنجارهای معامله متقابل در هر گروه اجتماعی هنجارهایی هستند که مهم ترین سودمندی آن ها تقویت اعتماد، کاهش هزینه معاملات و تسهیل همکاری است. از نظر پاتنام مهم ترین این هنجارها، هنجارهای معامله متقابل هستند. وی این هنجارها را از مولد ترین اجزای سرمایه اجتماعی می داند. این هنجارها با شبکه های انبوهی از مبادلات مرتبط است و هریک دیگری را تقویت می کند. ۲-۴-۳- اعتماد اجتماعی پاتنام اعتماد اجتماعی را ناشی از دو منبع یعنی هنجارهای معامله متقابل و شبکه های مشارکت مدنی می داند. از نظر وی، اعتماد، همکاری را تسهیل می کند و هر چه سطح اعتماد در جامعه بالاتر باشد، احتمال همکاری هم بیشتر خواهد بود و باز این همکاری به نوبه خود اعتماد را ایجاد می کند. وی اضافه می کند، نبود این ویژگی ها در برخی جوامع عهد شکنی، بی اعتمادی، فریب و حيله، بهره کشی، انزوا، بی نظمی، و رکود را به دنبال خواهد آورد. (فوکویاما، ۱۳۷۹: ۱۰) ۲-۵- جیمز کلنماز نظر کلنم، سرمایه اجتماعی نوعی از سرمایه است که مانند دیگر اشکال آن مولد بوده و امکان دستیابی به اهداف معینی را که در نبود آن دست نیافتنی می باشند، فراهم می سازد. به زعم وی، سرمایه اجتماعی سبب می شود تا هزینه های دست یابی به اهداف معینی کاهش یابد، اهدافی که در نبود سرمایه اجتماعی دست یابی به آنها تنها با صرف

هزینه های زیاد امکان پذیر می شود. به اعتقاد وی، عواملی که سبب ایجاد و گسترش سرمایه اجتماعی می شوند، عبارتند از: ۱. کمک ۲. ایدئولوژی ۳. اطلاعات ۴. هنجارها ۵-۲-۵-۱- کمک درخواست کمک افراد از یکدیگر مقدار سرمایه اجتماعی را بیشتر خواهد کرد. هر گاه عواملی مانند: رفاه، فراوانی و کمک دولت سبب شود تا افراد نیازشان به یکدیگر کمتر شود، میزان سرمایه اجتماعی کمتر خواهد شد. ۲-۵-۲- ایدئولوژی اعتقاداتی مانند لزوم کمک به یکدیگر یا عمل به سود دیگری، سبب پدید آمدن سرمایه اجتماعی می شود. از این رو، آن دسته از اعتقادات مذهبی که بر ضرورت کمک و عمل به نفع دیگران تأکید دارند، عامل مهمی در شکل گیری سرمایه اجتماعی محسوب می شوند. ۲-۵-۳- اطلاعاتی که شکل مهم سرمایه اجتماعی ظرفیت بالقوه اطلاعات است که جزء ذاتی و جدایی ناپذیر روابط اجتماعی است، اما به دست آوردن اطلاعات پر هزینه است، اطلاعات در واقع زمینه را برای کنش فراهم می سازد. یکی از وسایلی که از طریق آن، اطلاعات می تواند بدست آید، استفاده از روابط اجتماعی است و اطلاعاتی که از طریق این روابط حاصل می شود، کنش را تسهیل می کند. ۲-۵-۴- هنجارها اگر در درون گروه اجتماعی، هنجارهای مؤثر و نیرومندی وجود داشته باشد، مبنی بر اینکه فرد باید منافع شخصی را رها کرده و به سود جمع عمل کند، سرمایه اجتماعی شکل خواهد گرفت. (همان: ۴۷۴: ۳- سطوح سرمایه اجتماعی فقط مجموع نهادهایی که جامعه را تشکیل می دهند، نیست، و ملی، بررسی و مطالعه کرده اند: ۳-۱- سطح ملی سرمایه اجتماعی در این سطح اشاره به شبکه ها، تعاملات و هنجارهایی دارد که کیفیت و کمیت تعاملات اجتماعی را شکل می دهد. سرمایه اجتماعی فقط مجموع نهادهایی که جامعه را تشکیل می دهند، نیست، بلکه سبب انجام این نهادها نیز می گردد. (سازمان بانک جهانی، ۲۰۰۱) سرمایه اجتماعی مجموعه ای از هنجارهای موجود در سیستم اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه می شود و موجب پایین آمدن سطح هزینه های تبادلات و ارتباطات می گردد. (علوی، ۱۳۸۰: ۳۴) سرمایه اجتماعی شبکه ها و هنجارهای تشریک مساعی متقابل است که ایجاد ارزش می نماید. (رابرت پاتنام، ۱۹۹۹: ۲) ۳-۲- سطح سازمانی تحقیقات کوهن و پروساک [۸] (۲۰۰۱) به ایده بررسی سرمایه اجتماعی در سطح سازمان ها اشاره شده است. افرادی مانند کوهن و پروساک اعتقاد دارند که سرمایه اجتماعی می تواند به توسعه اقتصادی کمک نماید، برخی از مزایای مورد اشاره این افراد به شرح ذیل می باشد «به اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد، ایجاد روح تعاون، (درون سازمان، بین سازمان و مشتریان و شرکاء) کاهش نرخ جابجایی، کاهش هزینه های استخدام، کمک به آموزش، ایفاء دانش سازمانی، کاهش تغییرات نیروی کار، افزایش فعالیت های مرتبط با ثبات سازمانی و درک مشترک» (کوهن و پروساک، ۲۰۰۱) کلارک سون سرمایه اجتماعی را به عنوان فرایند حل مشکل توصیف می نماید. یک شخص به تنهایی نمی تواند سرمایه اجتماعی را ایجاد نماید، ولی منبعی است برای افرادی که در شبکه روابط اجتماعی کم و بیش بلند مدت قرار میگیرند. (بورديو، کلمن پاتنام و آدلر، ۱۹۹۹) اهمیت سرمایه اجتماعی سازمانی در این است که سبب اجتماع افرادی می شود (گروه ها، تیم ها، سازمان ها و ...) که با همدیگر به طور موفقیت آمیز کارها را به پایان می رسانند. (کلمن، جاکوب، پاتنام و آدلر، ۱۹۹۹) سرمایه اجتماعی سازمانی احساس انجام را از طریق اعتماد و همکاری ایجاد می نماید. (کوهن و پروساک، ۲۰۰۱) ۴- سازمان غیردولتی (NGO) چیست؟ تاکنون تعاریف زیادی از NGO ارائه گردیده است که علی رغم تفاوت هایی که دارند، دارای مشترکاتی نیز می باشند. ذیلاً به پاره ای از این تعاریف اشاره می گردد: NGO یک سازمان غیردولتی و غیرانتفاعی است، نه وابسته به دولت است و نه اثری از حاکمیت درون آن پیدا می شود و از قبل ثبت شده است. یکی از مهم ترین خصوصیات NGO داوطلبانه بودن آن است که با توجه به نیاز جامعه ایجاد می شود. چند نفر دور هم جمع می شوند و به این نتیجه می رسند که بطور مثال با مصرف و پخش مواد مخدر به صورت داوطلبانه و خودجوش مبارزه کنند. البته یک NGO مجاز است فعالیت های خودش را سامان دهد و اگر کارش به نتیجه برسد درآمد هم کسب کند و این فقط در راه توسعه و اهداف تشکیلات خودش است و سود در NGO معنا ندارد. NGO سازمان های غیر دولتی، گروه های شهروندی و گروه های عام المنفعه خیریه هیچ کاری به مسئولیت

دولت ندارند و در بعضی جاها از مطالبات مردم در مقابل دولت دفاع می‌کنند. یعنی مجاز به انتقاد از دولت می‌باشند. (سید شهاب الدین طباطبایی، ۱۳۸۵). سازمان‌های غیر دولتی سازمانهایی هستند عام‌المنفعه که از تجمع افراد داوطلب با اهداف انسان دوستانه، تعاونی و غیرانتفاعی که خودشان را با شرایط گروه‌های معینی در درون جامعه هماهنگ می‌کنند. این سازمان‌ها در سطح محلی، ملی و بین‌المللی بر طبق قوانین هر کشور تشکیل و سازمان می‌یابند. (مدیریت ترویج جهاد کشاورزی، ۱۳۷۹).

در کارگاه آموزشی سازمان‌های غیر دولتی (NGOها) که در سال ۱۹۹۸ در شهر بانکوک تایلند برگزار شد، تعاریف زیر از سازمان غیر دولتی ارائه گردید: سازمان از افراد خصوصی، معتقد به اصول عمده اجتماعی معینی تشکیل شده است و فعالیت‌های خود را برای توسعه جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کنند، متمرکز می‌سازند. سازمان توسعه اجتماعی که هدف آن توانمندسازی افراد جامعه است. سازمانی مستقل، مردم‌سالار و غیر فرقه‌ای است که برای توانمندسازی گروه‌های حاشیه‌ای از جنبه‌های اقتصادی و اجتماعی تلاش می‌کند. سازمانی که معتقد است با شناخت عمیق مشکلات، در مسیر بهتر نمودن کیفیت زندگی مردم، به ویژه فقرا، ستم‌دیدگان و افراد مناطق حاشیه‌ای شهرها و روستاها تلاش کند. سازمانی که توسط افراد اجتماع و برای خدمت به جامعه بدون کمترین دخالت دولت به وجود آمده و نه تنها سازمانی خیریه است، بلکه در زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی نیز به فعالیت می‌پردازند. (کارگاه آموزشی سازمان غیر دولتی، بانکوک، ۱۹۹۸) در آیین‌نامه اجرایی تأسیس و فعالیت سازمان‌های غیر دولتی نیز تعریف ذیل از سازمان غیر دولتی ارائه گردیده است: سازمان غیر دولتی به شکل‌هایی اطلاق می‌شود که توسط گروهی از اشخاص حقیقی یا حقوقی غیر حکومتی به صورت داوطلبانه با رعایت مقررات مربوطه تأسیس شده و دارای اهداف غیر انتفاعی و غیر سیاسی می‌باشد. واژه «غیر دولتی» به این معناست که دستگاه‌های حکومتی در تأسیس و اداره سازمان دخالت نداشته باشند. مشارکت مقامات و کارکنان دولتی در تأسیس و اداره سازمان در صورتی که خارج از عنوان و سمت دولتی آنان باشد، مانع وصف غیر دولتی سازمان نخواهد بود. (روزنامه رسمی، تابستان ۱۳۸۴) ۵- طبقه بندی سازمان‌های غیر دولتی سازمان‌های غیر دولتی را می‌توان از جنبه‌های مختلف طبقه بندی نمود: ۱- از نظر جهت گیری (خیر خواهانه، خدماتی، مشارکتی و توانمند سازی) ۲- از نظر سطح عملیات (سازمان‌های معطوف به اجتماعی محلی، سازمان‌های شهر مقیاس، و سازمان‌های غیر دولتی ملی و بین‌المللی) ۳- از نظر دامنه، بعد و موضوع (موضوعی، جغرافیایی) ۴- از نظر نوع فعالیت (امدادی و رفاهی، خدمات عمومی، توسعه مردمی، گروه‌ها و شبکه‌های مدافع). (قنادیان، ۱۳۸۴: ۱۸) ۶- وضعیت سازمان‌های غیر دولتی در ایران سازمان‌های غیر دولتی در ایران به طور مشخص و رسمی از حیث تخصصی و موضوعی تحت پوشش یکی از مراجع رسمی دولتی تشکیل، هدایت و اداره می‌شوند. از این میان، بیست‌ترین آن‌ها از سوی ارگان‌هایی همچون سازمان ملی جوانان، نیروی مقاومت بسیج، هلال احمر، سازمان تبلیغات اسلامی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی، وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری، وزارت آموزش و پرورش، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان حفاظت محیط زیست مجوز دریافت کرده و فعالیت می‌نمایند. (قنادیان، ۱۳۸۴: ۲۰) ۶۹۱۴ سازمان غیر دولتی در سراسر کشور وجود دارد که شهر تهران با ۱۱۱۴ واحد رتبه اول و اصفهان با ۹۸۴ واحد رتبه دوم را به خود اختصاص داده است. نتایج این طرح، که در سال ۱۳۸۴ اجرا شد، نشان می‌دهد که بیشترین زمینه فعالیت این سازمان‌ها مربوط به فعالیت‌های پولی، مالی و قرض الحسنه است که با ۱۲۷۲ واحد بیشترین رقم را به خود اختصاص داده است و امور خیریه و بشر دوستانه در رتبه دوم قرار دارند. از میان ۶۹۱۴ سازمان غیر دولتی ۴۱۴۷ سازمان به صورت هیأت امنایی و ۲۷۶۷ سازمان به صورت مجمع عمومی اعضا اداره می‌شوند. منبع عمده تأمین هزینه ۴۱۰۰ سازمان‌های غیر دولتی و شعبه‌های آن‌ها، کمک‌های مردمی و سازمان‌های غیر دولتی و منبع مالی ۱۳۳۷ سازمان، کمک‌های دولتی و دستگاه‌های عمومی و ۱۵۰۳ سازمان نیز فروش کالا و خدمات است. از مجموع ۲۹۱۲۷۱ نفر کارمند فعال سازمان‌های غیر دولتی ۳۸۳۶۱ نفر مزدبگیر هستند. (مرکز آمار ایران، ۱۳۷۵) ۷- نقش‌های عمده

سازمان غیردولتی فلسفه وجودی سازمان‌های غیردولتی به واسطه کارکردهای آنها در جامعه می‌باشد. مهم‌ترین نقش‌های این قبیل سازمان‌ها را با توجه به عرصه‌های مختلف فعالیت در جامعه می‌توان چنین برشمرد: ۱. حمایت از پروژه‌های نوآورنده، نمایشی و پیش‌آهنگ از قبیل: تهیه کنوانسیون‌های بین‌المللی در موضوعات حقوق بشر، حقوق زنان، کودکان، محیط زیست و ارائه به مجامع ذریبط بین‌المللی برای تصویب. ۲. اقدامات حمایتی و وکالتی بشردوستانه مانند: کمک به جنگ‌زدگان و آوارگان، امدادسانی در حوادث غیر مترقبه، حمایت از بیماران خاص و نظایر آنها. ۳. کارکردهای روانی- تبلیغاتی از طریق ستایش یا محکومیت اخلاقی دولت‌ها که مشابه و بعضی از مصادیق آن را جریان جنگ و تجاوز امریکا علیه عراق، محکومیت استفاده از سلاح‌های شیمیایی و کشتار جمعی، محکومیت شکنجه و زندانیان عراق توسط ارتش امریکا و زندانیان ابوغریب شاهد بودیم. ۴. ایفا نمودن نقش ناظر در خصوص تعهدات داخلی و بین‌المللی دولت‌ها مانند صدور بیانیه‌هایی در ارزیابی عملکرد دولت‌ها در موارد خاص

تاریخچه‌ی سازمانهای غیر دولتی

نویسنده: نوید بابائی (۱) تاریخچه سازمان‌های غیر دولتی نفرت و دلزدگی ناشی از فجایع جنگ‌های جهانی به ویژه جنگ جهانی دوم، سبب شد تا ملت‌ها همپا با نوسازی خویش، به تدریج به ضرورت مشارکت در امور مربوط به کشور و حکومت خود پی برده و با سازمان‌دهی خویش در چهارچوب‌هایی همانند سازمان‌های غیر دولتی، نوع همکاری و تعامل با دولت را نهادینه سازند. پس از پایان جنگ جهانی دوم و هم‌دوش با تحولات مرتبط با ایجاد سازمان ملل، مفهوم سازمان غیر دولتی نیز از فراگیری بیشتری برخوردار شد. هر چند نام این نهاد در منشور ملل متحد ذکر نشده، اما ماده ۷۱ این منشور، در حالی که به وظایف و اختیارات شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل (ECOSOC) می‌پردازد، نام سازمان‌های غیر دولتی را نیز به عنوان نهادهایی که شورا می‌تواند از ظرفیت‌های آنان جهت کسب اطلاعات دست اول و بهینه از وضعیت مناطق مورد نظر خود، استفاده نماید، مطرح می‌کند [۱]. عللی که باعث توسعه و مؤثرتر بودن فعالیت این سازمانها می‌گردد عبارتند از: الف- سادگی روند ایجاد این سازمانها که نیازی به انعقاد یک معاهده بین‌الدولی ندارد و در چارچوب حقوق داخلی یک دولت بوجود می‌آیند. ب- داشتن ابزارهای مادی لازم چون نیروی انسانی و مالی. این سازمانها به علت نداشتن ساختار بین‌الدولی از انعطاف بیشتری در انطباق خود با شرایط عینی برخوردار بوده و می‌توانند استفاده بهتری از ابزارهای خود بنمایند، و لذا آسان‌تر به اهداف خود نائل گردند. ۲) تعاریف ارائه شده از سازمان‌های غیر دولتی «سازمان غیردولتی» از مفاهیمی است که با توجه به ساختار، هدف و همچنین این موضوع که سازمانهای غیر دولتی بر اساس حقوق داخلی دولتها بوجود می‌آیند، امکان اجماع نظر پیرامون یک تعریف واحد را کم رنگ می‌نماید. با این وجود می‌توان با استفاده از برخی منابع، سازمان‌های غیردولتی را تحت ضوابطی تعریف نمود. ۱. تعریف ارائه شده از سوی شورای اروپا سازمان‌های غیردولتی، جمعیت‌ها، جنبش‌ها یا گروه‌هایی هستند که با استقلال از دولت، بدون قصد منفعت طلبی و در جهت دفاع از منافع خاصی همچون مسائل شغلی، اجتماعی، فرهنگی، تجاری، علمی، سیاسی، انسان‌دوستانه، مذهبی و... تشکیل گردیده‌اند [۲] ۲. اداره اطلاعات عمومی سازمان ملل به هر سازمان غیر دولتی و داوطلبانه‌ای اطلاق می‌شود که در سطح محلی، ملی یا بین‌المللی فعالیت دارد و افرادی با علائق مشترک، آن را اداره می‌کنند. خدمات انسان‌دوستانه، توجه دادن مردم به اعمال دولت، نظارت بر سیاست‌های اتخاذ شده از سوی دولت و تشویق به مشارکت سیاسی در امور خارجه، در شمار فعالیت‌ها این سازمان قرار می‌گیرد. سازمان‌هایی از این دست، با تحلیل و کارشناسی امور، نقشی مشابه با ساز و کارهایی هشدار دهنده را بازی می‌کنند. [۳] ۳. تعاریف بانک جهانیانک جهانیانک جهانی به منظور تسهیل قاعده مند نمودن ارتباط وسیع خویش با سازمان‌های غیردولتی، آنها را در چهارچوب‌های خاصی تعریف نموده است که از آن میان می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود. - سازمانی از افراد

خصوصی است که با اعتقاد به یکسری اصول خاص اجتماعی، فعالیت خویش را در راستای ایجاد توسعه در جوامعی که خدمات خود را به آن ارایه می‌دهند، هدایت می‌نماید. - سازمانی با هدف توسعه اجتماعی است که به تقویت مردم کمک می‌نماید. - سازمانی مستقل، دموکراتیک و مردمی است که در جهت تقویت بنیه‌های اقتصادی و یا اجتماعی گروه‌های حاشیه‌ای فعالیت می‌نماید. - سازمانی متعهد به بررسی علل ریشه‌ای مشکلات است که در جهت بهینه کردن کیفیت زندگی افراد، خصوصاً فقرا، مستضعفین و افراد حاشیه نشین در مناطق شهری و روستایی فعالیت می‌نماید. [۴] ۴. تعریف ارائه شده بر اساس اسناد سازمان ملل: با رجوع به اسناد سازمان ملل - مرتبط با بحث سازمان‌های غیردولتی - خصوصاً با توجه به پیش نویس‌های ۱۹۲۳ و ۱۹۵۰ موسسه حقوق بین الملل و قطعنامه‌های شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل در سال‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۸ [۵] و همچنین با عنایت به ماده ۱ کنوانسیون ۱۹۸۶ استراسبورگ، [۶] می‌توان معیار عمده را برای تعریف سازمان‌های غیردولتی ارایه نمود: الف) داشتن هدف عام المنفعه و بدون قصد سودجویی سازمان‌های غیردولتی بدون انتظار سود فعالیت می‌نمایند و نباید هدف خود را کسب سود قرار دهند. این عامل امکان می‌دهد که شرکت‌های تجاری از قلمرو سازمان‌های غیردولتی خارج شوند. البته این بدان معنا نیست که سازمان‌های غیردولتی حق ندارند از یک فعالیت مشخص سودی کسب نکنند. برای مثال آنها می‌توانند از طریق فروش یک آگهی تبلیغاتی درآمدی کسب نمایند. ب) ایجاد سازمان‌های غیردولتی بر اساس حقوق داخلی یک دولت: سازمان‌های غیردولتی اعم از داخلی و بین المللی به وسیله قانون داخلی یک دولت ایجاد می‌شوند. این مساله را شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل متحد در قطعنامه ۱۹۵۰ خود اعلام نموده است. بر اساس قطعنامه مذکور: هر سازمانی که سند موسس آن ناشی از یک موافقتنامه بین الدولی نباشد، یک سازمان غیردولتی محسوب می‌گردد. ب) انجام فعالیت موثر در بیش از یک کشور طبق قطعنامه‌های شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل برای اینکه سازمان‌های غیردولتی بتوانند بین المللی محسوب شوند باید در تعداد قابل توجهی از کشورهای واقع در مناطق مختلف جهان فعالیت داشته باشند اتحادیه انجمن‌های بین المللی در سال ۱۹۸۳ این تعداد را سه کشور تعیین نمود. بالاخره کنوانسیون استراسبورگ در ماده یک بند ۲ این تعداد را به دو کشور تقلیل داده است. [۷] ۳) فعالیت‌های سازمان‌های غیردولتی سازمان‌های غیر دولتی می‌توانند فعالیت‌های خود را در چارچوب‌های داخلی تنظیم کنند یا به دنبال نفوذ در آئین‌ها و روش‌های تصمیم‌گیری بین المللی باشند. ا. زمینه داخلی فعالیت: سازمان‌های غیردولتی راجع به تخلفات از حقوق بشر در کشوری سخن می‌گویند که مقرشان در آنجاست و بسیاری از اعضایشان اتباع آن کشور محسوب می‌شوند. از طرفی نقش مهمی در تعلیم و تربیت شهروندان در قلمرو حقوق بشر دارند. این سازمانها در واقع موسسات و نهادهای رسمی و عمومی را وادار به فعالیت در قلمرو حقوق بشر می‌کنند. ب. زمینه بین المللی فعالیت: ماده ۷۱ منشور ملل متحد مقرر می‌دارد که شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل می‌تواند «برای مشاوره با سازمان‌های غیردولتی که به امور داخل در صلاحیت شورا اشتغال دارند، هر گونه تدابیر مناسبی را اتخاذ نماید» پذیرش مقام مشورتی (consultative status) سازمان‌های غیردولتی در شمول قطعنامه ۳۱/۱۹۹۶ اکوسوک قرار می‌گیرد که ماده ۷۱ منشور را به صورت دقیق مورد بررسی قرار داده و تشریح می‌کند. شورای اروپا نیز قواعد و مقرراتی برای اعطای مقام مشورتی به سازمان‌های غیردولتی، صادر کرده است. در عین حال سازمان‌های غیردولتی در کار کمیسیون آفریقایی حقوق بشر و مردم نیز دخالت دارند. یکی از موفقیت‌های بزرگ سازمان‌های غیردولتی، حضور آنها در کنفرانس جهانی بود که در آن اساسنامه رم در مورد دیوان بین المللی کیفری تهیه شد. سازمان‌های غیردولتی از حق دادخواهی به مثابه دوست دادگاه (داوطلب کمک به دادگاه amicus curiae)، هم نزد دادگاه اروپایی حقوق بشر (ماده (۲) ۳۶) و هم نزد دیوان آمریکایی حقوق بشر برخوردار شده‌اند. [۸] کلمات کلیدی : NGO، سازمان‌های غیر دولتی

[۱]. گلشن پژوه، محمود رضا؛ راهنمای سازمان‌های غیردولتی / تهران، موسسه فرهنگی مطالعات و تحقیقات بین المللی برای معاصر، تهران، ۱۳۸۶، ص ۱۰ [۲]. رجوع شود

به سند منتشر شده توسط شورای اروپا تحت عنوان: ۱۹۹۵ و [۳] The council of Europe and the NGOs [۴] [www.un.org]. بر گرفته از: ۱۹۹۰ و [۵] ۱۹۹۰، [۴] [www.un.org]. رجوع شود به [۶] (XB) ۲۸۸ / ۱۹۵۰، U.N.DOC, E/ ۱۲۹۶ (XLIV) / ۱۹۶۸، U.N.DOC, E/ [۷]. کنوانسیون استراسبورگ که پیش نویس آن توسط شورای اروپا تهیه شده بود، مرتبط با شناخت شخصیت حقوقی سازمان‌های غیردولتی است. [۷]. بیگ‌زاده، ابراهیم؛ سازمان‌های غیر دولتی و حقوق بین الملل / مجله تحقیقات حقوقی، شماره ۳۱-۳۲، ص ۱۴ [۸]. کریستیان تاموشات؛ حقوق بشر، ترجمه حسین شریفی طراز کوهی / تهران، نشر: میزان، ۱۳۸۶، ص ۴۱۴ و ۴۱۷

* <http://www.pajoohe.com/fa/index.php?Page=definition&UID=۳۳۸۷۱>

تعامل دولت و بخش خصوصی

پویا دبیری مهر

از نخستین بسته‌های پیشنهادی که در اقتصاد ایران ظهور و بروز کرد، نام بسته پیشنهادی بانک مرکزی برای اجرای سیاست‌های پولی و مالی به چشم می‌خورد. اما بسته‌های پیشنهادی که از سوی نهادهای دولتی ارائه می‌شود، به دلیل وجود ارتباطات دولتی همواره بدون کمترین مانعی به تصویب نهادهای اجرایی می‌رسد، اما بسته‌های پیشنهادی بخش خصوصی از آنجایی که مطالبات گسترده بخش خصوصی از دولت است در بیشتر مواقع در پیچ و خم بوروکراسی دولتی می‌ماند. تبلور تهیه و تصویب بسته‌های حمایتی پس از بحران مالی جهان به رخ کشیده شد. بسته‌های حمایتی در اکثر کشورها شامل سیاست‌های جدید از جمله سرمایه‌گذاری مستقیم دولت، بخشودگی یا حداقل کاهش دادن مالیات شرکت‌ها، کاهش نرخ بهره، پیش‌بینی برنامه‌های کارآفرینی برای مقابله با موج بیکاری، افزایش توان مالی سیستم بانکی و اقدامات بی‌شماری از این دست بود که در هر کشور بسته به شرایط اقتصادی تدوین و تنظیم می‌شود. در جریان بحران مالی جهان، چین از میزان مالیات کالاهای صادراتی و مصرفی کاست و به صادرکنندگان خود توصیه کرد که راه بازارهای کمتر آسیب دیده را در پیش بگیرند. در عین حال نرخ بهره را هم پایین آورد و برای حمایت از ارزهای تحت فشار، صندوق ارزی مشترک راه‌اندازی کرد. دولت اندونزی ضمن اعلام این موضوع که امسال کسری بودجه نخواهد داشت، واردات را محدود کرد و سیاست استفاده از محصولات داخلی را در پیش گرفت. ترکیه برای کاهش عواقب بحران اقتصادی، بسته‌ای حمایتی تدوین کرد که تمرکز آن بر حمایت از بخش خصوصی بود. دولت ترکیه همچنین صندوقی تشکیل داد تا در طول دوران فشار بحران اقتصادی، به کارگران بیکار شده، مقرری پرداخت کند. هند و سنگاپور نیز صادرکنندگان را از پرداخت مالیات معاف کردند و سیاست‌های حمایت از بخش خصوصی را در پیش گرفتند. کمی دورتر کشورهای اروپایی و آمریکایی هم برای حفظ توان اقتصادی خود در برابر بحران جهانی، بسته‌های حمایتی تدوین کردند. با این حال این روزها پرسش مهمی در ذهن فعالان اقتصادی ایران نقش بسته است با این مضمون که چرا دولت ایران برای به حداقل رساندن عواقب بحران جهانی اقتصاد، بسته‌ای حمایتی تدوین نکرده و در ضمن از پیشنهاد فعالان بخش خصوصی در مورد لزوم تدوین سیاست‌های حمایتی در برابر بحران فراگیر اقتصاد، استقبال نکرده است؟ حال پرسش اصلی این است که بحران اقتصادی چه تأثیری بر اقتصاد ایران گذاشته و در آینده خواهد داشت؟ بدون شک بحران جهانی اقتصاد، به شکل نگران‌کننده‌ای باعث کاهش درآمدهای نفتی ایران شده است و مطابق پیش‌بینی‌ها در سال آینده نیز بر همین حوزه تأثیرگذار خواهد بود. در این بین بخش خصوصی پیشتاز دولت شد و بسته حمایتی از تولیدکنندگان و صادرکنندگان را به دولت فرستاد. یکی از اعضای اتاق بازرگانی ایران با بیان جزئیات و آخرین وضعیت بسته حمایتی اتاق بازرگانی ایران که چندی پیش مطرح شده بود، عنوان کرد که این ۱۰۰ پیشنهاد به دولت رفته و هنوز به مجلس نرفته است. محسن حاجی‌بابا - عضو اتاق بازرگانی ایران - در گفت‌وگو با ایسنا در مورد

جزئیات بسته پیشنهادی اتاق بازرگانی ایران برای تولیدکننده‌ها و صادرکننده‌ها اظهار کرد: یک بسته حمایتی را در کمیسیون بازرگانی اتاق ایران چندی قبل تأیید کرده بودیم که در آن مواردی را پیشنهاد داده بودیم. وی از جمله این پیشنهادات را افزایش جواز صادراتی به میزان ۱۰ درصد عنوان کرد و افزود: علاوه بر این، پیشنهاد شده بود حجم فروش داخلی تولیدکننده معادل آن قدر که صادر می‌کند، معاف از مالیات شود که این کمکی به صادرکننده خواهد بود. حاجی‌بابا اضافه کرد: سومین پیشنهاد این بود که به صادرکنندگان اگر تسهیلات ریالی ندارند، دلاری بدهند و تسهیلات حداقلی برای صادرکننده‌ها را بلند مدت کنند. وی در این مورد متذکر شد: یک سال باید طی شود تا فرصت بازاریابی و کار کردن باشد. در شرایطی که امروز پول را به حساب فرد واریز کنند و فرداً بلافاصله آن پول توسط فرد پرداخته شود، صادرکننده که کاری نمی‌تواند انجام دهد. این عضو اتاق ایران تأکید کرد: باید این فرآیند زمان طولانی داشته باشد و وام‌های صادراتی نیز حتماً ترجیحی باشند و بر مبنای صادرات واحدها به آن‌ها وام بدهند که با این کار مطمئناً صادرات جهش پیدا می‌کند. وی در مورد دریافت وام از بانک‌ها با بیان اینکه ۸۰ درصد واحدهای کشور ارتباطی با یک بانک خاص مانند بانک صنعت و معدن یا بانک توسعه صادرات ندارند، اظهار کرد: باید اعتبارها را در اختیار کل شبکه بانکی قرار بدهند. حاجی‌بابا در مورد آخرین وضعیت بسته پیشنهادی اتاق بازرگانی ایران یادآور شد: فکر کنم این بسته به دولت رفته و هنوز به مجلس نرفته است. وی در ادامه بر تشکیل کمیسیون تخصصی صادراتی در مجلس نیز تأکید کرد و افزود: بعد از تشکیل کمیسیون صادرات در مجلس، حتی می‌توان یک فراکسیونی با این عنوان نیز تشکیل داد. وی اذعان کرد: کمیسیونی که در این مورد در حال حاضر در مجلس وجود دارد، کمیسیون تخصصی نیست بلکه اعضای آن، با توجه به علاقه خود، عضو آن شده‌اند، این درحالی است که اگر طبق آئین‌نامه‌ای این کمیسیون تشکیل شود ۱۵ یا ۲۰ نماینده به عنوان مسئول در این کمیسیون حاضر خواهند بود. او مجدد برای توسعه صادرات کشور پیشنهاد کرد: یکی از کارهایی که می‌توان انجام داد این است که صادرات را از کل هزینه‌های گمرکی معاف کنیم تا کمکی به صادرات شود، چرا که صادرات کشور، تولید ناخالص ملی و قدرت چانه زنی ما را بالا می‌برد. این فعال بخش خصوصی در ادامه به موضوع مزیت نسبی نیز اشاره و بیان کرد: امروز در دنیا مزیت نسبی در منابع نیست، بلکه در مدیریت و نیروی انسانی است. موضوعی که کشورهای ژاپن و ترکیه در حال حاضر به آن توجه می‌کنند. وی با تأکید بر صحیح حرکت کردن مدیریت اقتصادی کشور عنوان کرد: در مدیریت بنگاهی کشور ما (حداقل در بخش خصوصی آن) که نمی‌توان به موضوع مدیریت آن‌ها ایراد گرفت، چرا که مدیریت در این بخش، طبیعتاً برای سود بیشتر مدیریت می‌کند، اما در مدیریت خارج از توان مدیر بنگاه‌ها یعنی مدیریت اقتصادی کشور باید گفت، وقتی به صورت صحیح حرکت شود، مدیریت بنگاه‌ها نیز صحیح حرکت می‌کنند. او همچنین به اصلاح قانون کار نیز اشاره و تأکید و در این مورد بیان کرد: یکی از راه‌های حمایت از صادرات و صنعت کشور، اصلاح قانون کار به نفع کارگر و کارفرماست، چرا که کدام سرمایه‌دار مستکبری وجود دارد که از کارگر خود حمایت نکند؟ حاجی‌بابا با عنوان اینکه در این زمینه‌ها باید کار فرهنگی کرد، متذکر شد: این دیدگاه غلط است که بگوییم کارفرما بهره‌کش است و باید در این زمینه کار فرهنگی صورت بگیرد. این عضو اتاق بازرگانی می‌گوید: باید تولید برای صادرات باشد و صادرات کشور ما از مسیر تولید می‌گذرد. با وجود گستردگی ابعاد دغدغه‌های بخش خصوصی در مورد تأثیرگذاری بحران جهانی اقتصاد، هنوز هیچ‌کس به درستی نمی‌داند سیاست دولت برای کاهش اثرگذاری بحران چیست؟ آیا دولت برای جلوگیری از ایجاد شکاف بیشتر در تراز پرداخت‌های خارجی و اصلاح نرخ ارز در سال آینده چاره‌اندیشی کرده است. در حوزه بازرگانی، آیا سیاست خاصی برای تقویت صادرات غیرنفتی که ارزآوری این بخش ارتباط مستقیمی با تراز پرداخت‌های خارجی دارد، اندیشیده شده است. آیا تلاشی برای تأمین سرمایه در گردش بنگاه‌های تولیدی صورت گرفته است یا آنچنان که ظرف ماه‌های گذشته، شاهد بودیم، فشار بر بخش تولید، همچنان تداوم خواهد داشت. * خبر آنلاین

راهکارهای جذب مشارکت بخش خصوصی در توسعه شهری

محمدجواد میرزاامینی

مقدمه طی ۴۰ سال گذشته بسیاری از کشورهای عقب‌مانده دنیا یا به تعبیری جهان سوم، مسیر توسعه خود را به سرعت پیموده و امروز به کشورهایی پیشرفته و توسعه‌یافته مبدل گشته‌اند.

از جمله این کشورها می‌توان به مالزی، کره جنوبی، تایوان، هنگ‌کنگ، چین، امارات و امثالهم اشاره کرد که اگرچه هنوز به آن‌ها نام “در حال توسعه” اطلاق می‌شود اما کیفیت زندگی و استانداردهای زندگی در این کشورها در سطح بسیار بالایی (به نسبت دیگر کشورهای “کمتر توسعه‌یافته”) قرار دارد. استراتژی محوری چنین تغییر و تحولی، “آزادسازی و بکارگیری مناسب و هوشمندانه پتانسیل‌های مختلف جامعه” است. اکثر جوامع عقب‌مانده با مشکل نبود استعدادهای بالقوه و منابع طبیعی و انسانی مواجه نیستند، بلکه از نبود “نگاه توسعه‌گرا” و “مدیریت و برنامه‌ریزی صحیح” رنج می‌برند. بخش عمده‌ای از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های توسعه در بخش خصوصی نهفته است که متأسفانه رویکردهای دولت‌محور مانع از ظهور و شکوفایی این استعدادهای بالقوه می‌شود. این رویکردها از چند مشکل اساسی همچون کوتاه‌اندیشی، عدم انعطاف، عدم کارآیی و اثربخشی، جزئی‌نگری، نبود منابع کافی، عدم خلاقیت و نوآوری، و نبود آینده‌نگری برخوردارند. درک این نکته، بسیاری اساسی است که بدون مشارکت تمامی بخش‌های جامعه نمی‌توان به موفقیت قابل توجه و پایداری در کشور دست یافت. یکی از مهمترین حوزه‌های توسعه ملی، “توسعه شهری” محسوب می‌شود که از طریق مدیریت یکپارچه و مشارکتی شهری محقق می‌شود. به هر حال بخش دولتی (در تمامی کشورهای جهان) با محدودیت‌های مختلفی مواجه است که مدیران دولتی را از دستیابی به اهداف مطلوب و ایجاد شهرهایی توسعه‌یافته باز می‌دارد. به همین جهت سیاست‌گذاران و مدیران ارشد شهری باید بکوشند با نگاهی کل‌نگرانه و توسعه‌گرا، به جذب و جلب تمامی مشارکت‌های ممکن و آزادسازی پتانسیل‌های موجود و خلق توانایی‌های جدید (در راستای توسعه فضای شهری) پردازند. راهکارهای جلب مشارکت بخش خصوصی در توسعه شهری متأسفانه علیرغم تغییر نگاه مدیریتی کلان‌کشور مبنی بر کاستن از بار دولت و توسعه بخش خصوصی توأم با بکارگیری توانمندی‌های بخش خصوصی، هنوز توفیق چندانی در این مورد به دست نیامده است (حتی اگر بعضاً تبعات و اثرات منفی نیز به بار نیآورده باشد!). به هر تقدیر، از مطالعه تجربیات داخلی و خارجی در این زمینه می‌توان راهکارهای ذیل را مختصراً برشمرد: ۱. توسعه فرهنگ مشارکت در جامعه: فرهنگ‌سازی و بسترسازی مناسب برای مشارکت کل جامعه در ساخت محیط زندگی خودشان، یکی از مهمترین راهکارهای توسعه شهری محسوب می‌شود. باید از طریق برنامه‌های آموزشی، فرهنگی و علمی مختلف و مستمر کوشید تا شهروندان را نسبت به مسایل محیط زندگی‌شان حساس نموده و آنان را نسبت به بهبود شرایط شهری خودشان تحریک نمود. نکته اصلی مربوط به جانداختن این نکته است که نباید شهروندان بیندیشند توسعه امکانات شهری صرفاً از طریق شهرداری انجام می‌شود یا برعهده شهرداری است بلکه باید همگی آن‌ها بخشی از کار را (در حد خود) برعهده بگیرند. ایجاد فرهنگ مشارکت عمومی نقطه آغازین حرکت توسعه پایدار است. شعار “شهر ما، خانه ما” نیز در پی چنین مقصودی برآمده است. ۲. انگیزش: ایجاد انگیزه در مردم (بالاخص بخش خصوصی) در توسعه شهر، امر بسیار حیاتی و پیچیده‌ای است که نمی‌توان الگوی کلی و نسخه عمومی را برای آن ارایه داد. بلکه مدیران باید بکوشند بر مبنای شناخت بافت اجتماعی جامعه خود، الگوی بومی مناسب را یافته و بکار بندند. انگیزش دارای سطوح مختلف و مخاطبان متفاوت است. جنس انگیزه بسیاری از مردم، “محله‌ای”، “منطقه‌ای”، “شهری”، “استانی”، “ملی”، “مذهبی”، “فرهنگی”، “سیاسی” و امثالهم است. اما باید در نظر داشت که انگیزه اصلی بخش خصوصی، ماهیت “اقتصادی” و “کسب‌وکاری” دارد. به همین علت باید شرایط و تسهیلاتی ایجاد نمود که بخش خصوصی از نظر مالی برانگیخته شود. از جمله مهمترین سازوکارهای این امر می‌توان به

اعطای وام‌های مختلف (تسهیلات مالی)، معافیت مالیاتی، واگذاری سهام و مدیریت اشاره کرد. ۳. تدوین و اجرای طرح جامع توسعه شهری: وجود طرح جامع و استراتژیک توسعه شهری باعث می‌شود اولاً چشم‌انداز آینده شهر و جهت حرکت توسعه شهری مشخص باشد، ثانیاً فعالیت‌ها و اقدامات (طرح‌ها و پروژه‌های شهری مطلوب و مورد نیاز) تعریف شده باشد و ثالثاً جایگاه بازیگران مختلف عرصه توسعه و نحوه مشارکت و همکاری آنان (و منابع مربوطه) شفاف شده باشد. اینکه بدانیم به کجا می‌خواهیم برویم و از چه مسیری، به طور خودکار تکلیف حرکت بخش‌های مختلف را تعیین می‌نماید. شایان ذکر است وجود یک چشم‌انداز شکوفا و جذاب، باعث حرکت سازنده و خلاق جامعه به سمت خود می‌شود. اعلان عمومی این چشم‌انداز (و کلاً طرح جامع توسعه شهری) نقش بسزایی در جذب مشارکت و حرکت بخش‌های مختلف جامعه دارد. ۴. ایجاد و تقویت فضای کارآفرینی: “کارآفرینی” فرآیندی است که طی آن بر مبنای یک فرصت اقتصادی و یا یک ایده تجاری، کسب و کاری جدید (شرکت یا موسسه) متولد می‌شود. وجود چنین فضایی به معنای پویایی و رشد اقتصادی محسوب می‌شود. در واقع از این طریق، بخش خصوصی فعال و بهره‌وری شکل می‌گیرد که از یک طرف باعث رشد اقتصادی و اشتغالزایی مفید و مولد می‌گردد و از طرف دیگر می‌تواند به عنوان بازوی اجرایی و همکار مدیریت شهری عمل نماید. حسن اصلی کارآفرینان انگیزه بالای آنان برای کار و فعالیت می‌باشد. از جمله مهمترین سازوکارهای مربوط به توسعه کارآفرینی می‌توان به وام‌ها و تسهیلات مالی کارآفرینی، حذف مالیات‌های مختلف (برای سال‌های اولیه تاسیس)، ایجاد مراکز رشد (انکوباتورها) و ارائه فرصت‌های کاری به آنان از طرف سازمان‌های دولتی و مدیریت شهری، همگی توأم با برنامه‌های مختلفی برای ارتقای فرهنگ کارآفرینی، اشاره کرد. ۵. بهبود ساختار مدیریت شهری: بدنه سنگین و کند دولت باعث شده است که تصویری منفی و بازدارنده در اذهان عمومی، به ویژه بخش خصوصی، شکل بگیرد. تصویری که رغبت و انگیزه حرکت و همکاری با بخش‌های دولتی (و مدیریت شهری) را به حداقل رسانده است. تغییر تصمیمات و قوانین، عدم برخورد مناسب، حرفه‌ای و مشتری‌مدارانه، کندی و طولانی شدن فرآیندها، فساد مالی و اداری، رابطه گرایی و پارتی‌بازی، بی‌انگیزگی و بی‌تعهدی کارمندان دولتی، همه و همه جزء عوامل بازدارنده بخش خصوصی از تعامل و همکاری با بخش دولتی است. مهمترین اقدامات برای رفع این مشکلات عبارتند از: بررسی و تحلیل فرآیندها و ساختارهای کاری فعلی، بهبود فرآیندهای موجود از طریق مهندسی مجدد، منوط‌سازی حقوق کارمندان به رضایت ارباب‌رجوعان، خودکارسازی و کامپیوتری نمودن امور تا حد ممکن (حرکت به سمت دولت الکترونیکی) و امثالهم. ۶. استفاده از مشاوره فکری: ایجاد رابطه صحیح، اصولی و بلندمدت با مراکز مطالعاتی و تحقیقاتی و استفاده از خدمات مشاوره‌ای تخصصی، مدیران شهری را در اتخاذ تصمیمات بهینه یاری می‌نماید. تصمیم‌گیری در زمینه‌های مختلف و تخصصی همچون راهکارهای جذب مشارکت بخش خصوصی نیازمند تعامل مستمر با مشاوران صاحب‌فکر و پژوهشگران متخصص است تا بتوان به راه‌حل‌های خلاقانه و نوآورانه‌ای دست یافت. ۷. اطلاع‌رسانی: اطلاع‌رسانی شفاف و مستمر از تمامی اقدامات انجام‌شده و فرصت‌های کاری پیش رو، باعث ظهور فضایی عادلانه و منصفانه می‌گردد که ضمن جذب شرکت‌های خصوصی باعث تداوم و پایداری هرچه بیشتر همکاری آنان با مدیریت شهری خواهد شد. روزنامه (یا هفته‌نامه)، انواع بروشورها و بولتن‌ها، رادیو و تلویزیون محلی، سایت اینترنتی، تابلوهای تبلیغاتی بزرگ سطح شهر (بیل‌بوردها) همگی از سازوکارهای این امر می‌باشند. ۸. خصوصی سازی: کوچک‌سازی بدنه دولت و کاهش تصدی‌گری دولت، سیاست مناسبی است که طی سالیان گذشته به مورد اجرا گذاشته شده است. دولت باید نقش سیاست‌گذار و مدیر ارشد را بازی کند نه مجری و پیمانکار! واگذاری امور به بخش خصوصی (در قالبی صحیح و حساب‌شده) باعث افزایش بهره‌وری و کاهش اتلاف منابع ملی و منطقه‌ای خواهد شد. بعلاوه به مرور زمان باعث جذب بخش خصوصی و مشارکت آن در توسعه شهری خواهد شد. ۹. جذب سرمایه‌های غیردولتی: سرمایه‌های دولت برای توسعه و نوسازی فضاهای شهری با محدودیت‌های جدی مواجه است. ایجاد فضایی مناسب برای جذب سرمایه‌های مردمی، بخش خصوصی و سرمایه‌گذاران

مختلف داخلی و خارجی از مهمترین راهکارهای توسعه شهری محسوب می‌شود: انتشار اوراق مشارکت، ایجاد، تقویت و حضور در بازارهای بورس، ایجاد فضایی جذاب و پربازده برای سرمایه‌گذاران (به‌خصوص سرمایه‌گذاران مخاطره‌پذیر)، ایجاد سازوکارهای جذاب سرمایه‌های خارجی، ایجاد مناطقی ویژه و امثالهم.

* <http://www.sharifthinktank.com/HTML/PrivateSector.htm>

بورس نظام تعاونی و زایش بخش خصوصی موفق

در گفت‌وگویی با دکتر وزیری

دکتر محمدتقی وزیری، استاد تمام دانشگاه ایالتی کالیفرنیا، رئیس مرکز مدیریت کالیفرنیا، رئیس سازمان تحلیلگران بورس کالیفرنیا، نیویورک و پاریس. صاحب ۴۵ مقاله و ۳ کتاب درسی دانشگاهی. مشتاق مولانا و حافظ و صاحب یک کتاب شعر چاپ شده به زبان فارسی به نام «در گلستانه». «۶ سال پیش برای اولین بار به ایران آمدم. یک طرح پیشنهادی دادم که برای تجدید ساختار بورس مورد استفاده قرار گیرد؛ چون سیستم عامل بورس قدیمی بود، امکان معامله الکترونیک وجود نداشت و به شکل بازار حراج عمل می‌کرد، کارگزاران بورس، گواهینامه حرفه‌ای نداشتند و مهمتر از همه، بورس دستخوش تغییرات سیاسی و لحظه‌ای زمان بود. اکنون بعد از ۶ سال، دوباره فرصت پیگیری این پیشنهاد از سوی مقامات بورس برایم فراهم شده است؛ البته طرح بورس، یکی از چندین طرحی است که با خود به ایران آورده‌ام». دکتر محمدتقی وزیری که در آمریکا به «مو وزیری Mo Vaziri» مشهور است، هنوز حال و هوای ایرانی‌اش را حفظ کرده است: خونگرم، خوشرو، شوخ‌طبع و البته قانون‌گرایی، قاطعیت و سخت‌کوشی را هم از دیار دومش به ارمغان آورده است. او تأسف می‌خورد که چرا براساس آمار بانک جهانی، ایران از لحاظ مهاجرت مغزها در میان ۹۰ کشور در رتبه نخست جای دارد و اینکه هر سال ۱۵۰ هزار نفر از نخبگان کشور به بیرون از مرزها مهاجرت می‌کنند که هزینه این مهاجرتها، برای ایران، سالانه ۴۰ میلیارد تومان است. او به مزاح می‌گوید که ایران در صادرات نیروی انسانی نخبه، بسیار موفق عمل کرده است، ولی در عوض این صادرات، نفعی ندیده است. «به خدا این ایرانی‌های مقیم بقیه کشورها، عاشق کشورشان هستند، بارها در محافل مختلف از نام و حیثیت ایران دفاع کرده‌اند و اکنون نیز حاضرند سرمایه‌فیزیکی و دانش خود را در اختیار این کشور بگذارند؛ بدون هیچ چشمداشتی و فقط به ازای کمی احترام». دکتر وزیری که نیمروزی را میهمان تدبیر بود، حرفهای شنیدنی بسیاری زد، اما ما ناگزیر به آن بخش از سخنان او که مربوط به موضوع گفت‌وگو یعنی طرحهای پیشنهادی او درباره بورس بود، می‌پردازیم. ● در سفر اخیرتان به تهران، چه برنامه‌هایی را دنبال کرده‌اید؟ ● در رابطه با بورس باید بگویم که در ایران موسسه رتبه‌بندی وجود ندارد و هیچ شرکت و اوراق قرضه‌ای رتبه‌بندی نمی‌شود. بعضی رتبه‌بندیهای موجود نیز در واقع مبنای اصولی ندارند و ارتباط آنها با ریسک قطع است. موسسات رتبه‌بندی در ایران در صورتی که نمایندگی از شرکتهای معتبر بین‌المللی نداشته باشند، اعتبار واقعی نخواهند داشت. در اینجا هنوز هیچ تحلیل صنعتی وجود ندارد؛ یعنی اگر کسی بخواهد، وارد صنعتی شود، در یک زمین تاریک پا می‌گذارد و یا شرکتی که بخواهد خود را با هم‌تایانش مقایسه کند، هیچ مبنایی برای این کار ندارد. بحث بازار آتی برای کالاها نیز مطرح است که بورس نیز پیامد این بحث است. از همه مهمتر اینکه بازار بورس، برنامه استراتژیک ندارد، مثلاً در چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور، نقشی برای بازار بورس در نظر گرفته نشده است. طرحهایی درباره بانکداری اسلامی، خصوصی‌سازی، نقش بخش تعاون و چند موضوع دیگر، مباحثی هستند که من برای اصلاح آنها، طرحهایی پیشنهاد داده‌ام. ● در رابطه با بورس، به طور دقیق چه طرحهایی پیشنهاد داده‌اید؟ ● راه‌اندازی بازارهای آتی برای بورس کالاها، ایجاد موسسات رتبه‌بندی معتبر، ایجاد هسته‌های تحلیل صنعت، ایجاد انواع مسکوکات، تدوین و راه‌اندازی صندوق سرمایه‌گذاری مشترک، راه‌اندازی و اجرایی کردن بانک‌های تامین سرمایه و راه‌اندازی موسسه‌های مالی قسم‌خورده، از جمله ۱۴ زمینه قابل

همکاری با بورس ایران است. • در مورد موسسات قسم خورده، کمی توضیح دهید ••. در ایران فقط موسسه حسابداری قسم خورده داریم، ولی در زمینه های مالی و بورس، هیچ موسسه یا نهادی وجود ندارد. این موسسات می توانند با گرفتن نمایندگی از موسسات معتبر بین المللی، گواهینامه تخصص مالی برای متقاضیان صادر کنند. از جمله این گواهینامه ها می توان CFP, CFA, CFS اشاره کرد. متقاضیان باید دوره های مرتبط با این گواهینامه ها را به همراه دوره های آموزشی مقررات و آیین نامه های کشور مورد نظر بگذرانند و در صورت قبولی، گواهینامه دریافت کنند. گواهینامه های تحلیلگری مالی و نمایندگی کارگزاری که اکنون در ایران اعطا می شوند نیز، پیش شرط گواهینامه های بین المللی خواهند بود. • با توجه به ابلاغ اصل ۴۴ قانون اساسی، و ضرورت انتقال شرکتهای دولتی به بخش خصوصی، موضوع قیمت گذاری شرکتها و نحوه ورود آنها به بورس مطرح می شود. مثلا شرکتهایی مثل مس، فولاد مبارکه و... در عرضه اولیه و قیمت گذاری با مشکلات زیادی روبه رو بوده اند. علت چیست ••؟ ••، نحوه ارزش گذاری سهام در ایران است که ارزش شرکت را براساس قابلیت تبدیل به پول نقد برآورد می کند. این روش چندان صحیح نیست، زیرا برای به دست آوردن ارزش ذاتی شرکتها، خیلی مهم نیست که در گذشته چه اتفاقی افتاده و چه تجهیزات مورداستفاده قرار گرفته است. بلکه باید براساس پیش بینی خالص جریان وجوه آتی شرکت و قابلیت سودآوری در آینده عمل کرد که این روش در ایران کمتر مورداستفاده قرار می گیرد. اگر به دنبال دلایل این امر باشیم، شاید بتوان گفت، اطلاعاتی که شرکتها اعلام می کنند، شفاف و صحیح نیست یا تحلیلگر صنعت برای صنایع مختلف وجود ندارد و نسبتهای صنعت محاسبه نمی شود. یکی از اهداف من در این سفر، اصلاح این روشها و رواج روشهایی مثل ارزش گذاری نسبی است که در حال حاضر کاربرد زیادی دارد. • یک مشکل که همیشه در بورس ایران بوده و از سال ۸۲ شدت بیشتری گرفته است، کاهش ارزش سهام شرکتها در اثر افشای اطلاعات یا تحلیل آن شرکتها است که موجب می شود برای مثال ارزش شرکت ناگهان ۱۰ تا ۱۵ درصد کمتر از روز قبل بشود. بنابراین یک صف فروش به وجود می آید که می تواند هفته ها و یا ماهها ادامه یابد و به نقدشوندگی سهام موردمعامله به شدت آسیب برساند. در چنین حالتی نقدشوندگی از یک سو و وجود داده های غیرواقعی و مخدوش برای تحلیلهای تکنیکال از سوی دیگر، مشکل ساز می شوند. برای رفع این مشکل چه می توان کرد ••؟ •• این مشکل برمی گردد به اینکه در ایران بازارگردان وجود ندارد، یعنی نهادهایی نداریم که روی سهام خود در این مواقع خریدوفروش کنند و بازار را روان نگاه دارند و نقدشوندگی را افزایش دهند. یکی از پیشنهادهایی که داده ام، این است که برای ۳۰ تا ۴۰ درصد سهم مهم بازار، بازارگردان گذاشته شود تا به تعادل بازار در شرایط خاص کمک کنند. این بازارگردانها موقتی نیستند، بلکه دائم وجود دارند و فعالیت می کنند. بازارگردان نمی تواند عامل و کارگزار شرکت اصلی باشد و توسط خود بورس یا شرکتهای سرمایه گذاری که معاملات را تحت نظر دارند، تعیین می شود. این بازارگردانها با خریدوفروشه های خود، بازار را متعادل می کنند و اگر یک مشکل بزرگ پیش آید که بازارگردانها قادر به حل آن نباشند، بازار را به حالت تعلیق (HOLD) درمی آورند. مثلا در فرانسه شاهد بودیم که بازار از ساعت ۱۰ تا ۱۴ در یک روز در وضعیت تعلیق بود تا اوضاع آرام شود. خصوصی سازی موفق، بدون گذار از اقتصاد دولتی به اقتصاد تعاونی و سپس زایش بخش خصوصی از دل بخش تعاونی امکان پذیر نیست. بورس در ایران باید تغییرات اساسی در خود ایجاد کند: ایجاد موسسات رتبه بندی متغیر، ایجاد هسته های تحلیل صنعت، راه اندازی بانک های تامین سرمایه و چندین زمینه دیگر، موضوعاتی هستند که جای کار بسیاری در بورس ایران دارند. به نظرم واژه «اشتغالزایی» واژه ای است که در رویا ساخته شده است، زیرا کشوری با این منابع مادی و فکری باید کمبود نیروی کار نیز داشته باشد. • اکنون تب خصوصی سازی، دولت را فراگرفته است. آیا خصوصی سازی را به شکل کنونی صحیح می دانید ••؟ •• در مورد خصوصی سازی دو مدل عمده در جهان وجود دارد که باید به آنها رجوع کرد و مسائلی را که هر کدام ایجاد می کنند و اشکافی کرد. مدل اول در لهستان پیاده شد که در آنجا برنامه خصوصی سازی کاملا شکست خورد و علت آن بود که در لهستان، به کل، فرهنگ کسب و کار وجود

نداشت (مشابه ایران) و هرچه که خصوصی سازی شد، ورشکستگی مواجه شد. البته یک فرق عمده دیگر نیز وجود داشت و آن اینکه لهستان درآمد عمده دیگری مثل نفت نداشت. (البته باید توجه داشت که درست نیست بگوییم «درآمد نفت»، بلکه در واقع، فروش نفت، نقد کردن داراییهاست. مثلاً در عربستان درآمد فروش نفت را سرمایه‌گذاری می‌کنند و روی درآمد سرمایه‌گذاری آن حساب می‌کنند). خصوصی سازی دوم در فرانسه، پس از «فرانسوا میتران» صورت گرفت. در زمان او، فرانسه به صورت سوسیالیستی اداره می‌شد و برنامه‌های خصوصی سازی در حال آغاز بود. میتران، موافق با خصوصی سازی نبود. مثلاً در مورد ایرفرانس که در حال ورشکستگی بود و حدود ۱۰ میلیارد دلار بدهی داشت، تصمیم گرفت که ۱۰ هزار از کارکنان آن را اخراج کند. اعتصاب کارکنان هواپیمایی و جلوگیری از پرواز هواپیماها، باعث شد که میتران در تلویزیون اعلام کند که تمام این ۱۰ هزار نفر به کاربری می‌گردند. بعد از میتران، خصوصی سازی در فرانسه جدی تر دنبال شد. مثلاً «کردیت لیونه» که بانکی صددرصد دولتی بود را خصوصی کردند و آن هم ورشکسته شد و دولت مجبور شد، دوباره آن را بخرد و هزینه‌های سنگینی برای این کار پرداخت. جالب آنکه اداره دوباره آن، هزینه‌آورتر از هزینه‌های اداره قبلی بود. چون بانک نتوانست روی پای خود بایستد، آن را به «کردیت اگریکال» که بانکی فرانسوی بود و در اسپانیا بیشتر شهرت داشت، فروختند. کردیت اگریکال توانست با یک برنامه تغییر ساختار، کردیت لیونه را روی خود بایستاند. بنابراین به جای آنکه یک شرکت خصوصی توسط یک شرکت دولتی حمایت شود، یک شرکت ورشکسته دولتی، توسط یک شرکت موفق خصوصی اداره شد. پس باید دقت کرد که بدون داشتن یک ساختار سودده بخش خصوصی، خصوصی سازی نتیجه نمی‌دهد. پس راه‌حل چیست؟ راه‌حل در اصل ۴۴ بیان شده است. در اصل ۴۴، بیان شده است که ۲۵ درصد از سهام شرکت‌های دولتی، باید تا پایان برنامه چهارم به تعاونی تبدیل شود؛ ولی البته هیچ حرکتی در این زمینه صورت نگرفته است. اگر دقت کنید، متوجه می‌شوید که هیچ دانشگاهی در ایران رشته تعاون ندارد و یا دروس تعاون در هیچ رشته‌ای گنجانده نشده است، پس به لحاظ علمی زیرساخت‌های لازم را نداریم. بنابراین بخش تعاون هم به لحاظ نیروی انسانی و هم علمی و تا حدودی اعتباری، دچار ضعف است و تجارب کمی از تعاونی‌های موفق در کشور وجود دارد. • شما چه روشی را برای خصوصی سازی در ایران پیشنهاد می‌کنید •؟ • من معتقدم که خصوصی سازی در ایران باید در دو مرحله صورت گیرد: در مرحله اول مالکیت از دولت به تعاونیها انتقال یابد و آن وقت به قدرتمندسازی تعاونی پردازیم و سپس از درون آنها بخش خصوصی خوب و موفق بسازیم. پس بخش خصوصی قوی از دل تعاونی بیرون می‌آید. ببینید، در حال حاضر دولت اوراق سهام عدالت را به مردم داده و در واقع آنها را در یک سبد سرمایه‌گذاری مشترک سهیم کرده است. هنوز این سبد به صورت اصولی شکل نگرفته است، ولی اوراق آن را فروخته‌اند. هنوز مدیران سبد را تعلیم نداده‌ایم که چگونه آن را اداره کنند. اساساً، باید خیلی روی مدیریت مالی کار کنیم، چون مدیریت مالی هنوز در کشور ما رشد نکرده است. این همه روی علوم مهندسی سرمایه‌گذاری کرده‌ایم ولی در مباحث مالی، زیرساخت‌های مطلوب را نداریم. یکی از ارکان بخش خصوصی این است که این بخش بتواند خود را به لحاظ مالی مدیریت کند. در صورتی که بخش خصوصی از دل تعاونی زاده شود، اهداف اشتغالزایی و عدالت را نیز محقق کرده‌ایم، زیرا بلافاصله بعد از دولت، مدیریت و مالکیت این شرکتها را به عهده خاصی نداده‌ایم، بلکه مالکیت تعاونی در آنها وجود دارد و بنابراین به بسیاری از اهداف اجتماعی، دینی و اسلامی خواهیم رسید •. آیا انتقال از دولت به تعاونی، در کشورهای دیگر نیز وجود داشته است •؟ • بله، در کشورهای اسکاندیناوی مثل سوئد، تجاربی موفقیت‌آمیز وجود دارد. در برخی کشورهای آمریکای لاتین مثل نیکاراگوئه هم انجام شد، ولی در نیمه راه جریان عوض و این روند به انحراف کشیده شد. ایران نامزد بسیار خوبی برای این طرح است، زیرا فرهنگ ما نیز با مباحث تعاونی سازگار است. در این راستا، لازم است که ایران، عضو سازمان‌های بین‌المللی تعاونی بشود. من دو سال پیش برای این موضوع سعی کردم و آن زمان سازمان جهانی تعاونیها قول داده بود که هرگونه مشاوره مدیریت، نرم‌افزار و ملزومات لازم را در اختیار ایران خواهد گذاشت؛ حتی قرار بود که هیئتی از ایران برای بازدید از تعاونیهای

موفق جهان، تشکیل شود تا بتوانند از تجارب آنها استفاده کنند، اما هیچ استقبالی از آن برنامه‌ها نشد. ما هفته تعاون داریم، ولی عملکرد تعاونی نداریم. هدف من انتقاد نیست، بلکه راهگشایی است. • بخش تعاون به این شکل که اشاره کردید چگونه حاصل می‌شود و چه کار کرده‌ای دارد؟ • باید فرهنگ مالکیت دولتی را تغییر داد و مفاهیم را بازتعریف کرد. باید تعاریف را برای کارخانه‌ای که توسط دولت ایجاد شده است و فرهنگ مدیریت دولتی دارد، تغییر داد، زیرا کارایی، اثربخشی و بهره‌وری در سیستم دولتی یک تعریف دارند و در بخش خصوصی تعریفی دیگر. از آنجا که تعاونی متعلق به سهامداران نیست و اعضا صاحبان آن هستند، بنابراین سودجویی هدف داراییهایی که از طریق این شکل خصوصی سازی به بازار می‌آیند، توسط گروه خاصی اداره نمی‌شوند، بلکه به همه تعلق دارند. در صورتی که این فرایند بدرستی طی شود، هم جریان نقدینگی در کشور کنترل می‌شود و هم سوداگری در زمین و مسکن و بازارهای کاذب به وجود نخواهد آمد. • آیا این شکل از تعاونیها مختص به دسته خاصی از کشورهاست؟ • خیر، کشوری مثل بنگلادش در زمینه تعاونیها بسیار موفق عمل کرده است. در گذشته شرکتهای بزرگ، یا در آمریکا بودند یا در اروپا و ژاپن، ولی در حال حاضر کشورهایی که جمعیت و وسعت کمی دارند، مثل فنلاند و سوئد، به وسیله همین تعاونیها سرآمد شده‌اند. مفهومی ساخته شده در رویداد کتر وزیری در بخش پایانی سخنانش باز از درد وطن می‌گوید و اینکه ایرانی‌های مقیم دیگر کشورها، مشتاقاند که سرمایه‌های خود را به سفره هموطنانشان بیاورند؛ تجربیات، دانش و سرمایه‌های مادی. او از اشتغالزایی می‌گوید و معتقد است که اشتغالزایی واژه‌ای است که در رویا خلق شده است. کشوری با این توان بالقوه باید مشکل کمبود نیروی کار داشته باشد نه بیکاری. وزیری می‌گوید: امیدوارم حرفهای من، شنیده شوند و به عمل درآیند. اسلام در خون همه ماست، پس باید فرهنگ تعاونی را که اساس اسلامی دارد، ترویج کنیم. دکتر وزیری کلامش را اینگونه ختم می‌کند که اگر از من بخواهید ایران اجتماعی را تعریف کنم، چنین می‌گویم: ایران جایی است که اگر شهروندی بخواهد حق خودش را بگیرد، باید حق اجتماعی‌اش را نادیده بگیرد و اگر بخواهد حق اجتماعی‌اش را بگیرد، باید از حق خودش بگذرد. *تدبیر

خصوصی‌سازی شعب بانک‌ها از نظریه پردازی تا واقعیت

غلامرضا کیامهر

دوست فرهیخته‌ای از نویسندگان پرسیده است، در شرایطی که سهام بانک‌های دولتی دارد به بخش خصوصی واگذار می‌شود و چند بانک خصوصی دیگر هم از بانک مرکزی امتیاز تاسیس گرفته‌اند، آیا این امکان وجود ندارد که بانک‌ها هم مانند شرکت‌های بیمه یا شرکت‌های هواپیمایی، امتیاز تاسیس و اداره شعب خود را به صورت برون‌سپاری به بخش خصوصی واگذار کنند. دوست مورد بحث نویسنده در تکمیل و توجیه سوال خود این نظریه را مطرح کرده که چنانچه از نظر قانونی و اجرایی مانع اساسی و غیرقابل حلی بر سر راه واگذاری شعب بانک‌ها به سرمایه‌گذاران بخش خصوصی وجود نداشته باشد، چنین اقدامی علاوه بر جدی‌تر کردن فرهنگ رقابت و مشتری‌مداری در نظام بانکی ما از طریق تقویت و افزایش شدید انگیزه کارکنان‌شان برای کسب منابع، رهاسازی بانک‌ها از مشکلات و دغدغه‌های شعبه‌داری موجب صرفه‌جویی بسیار بزرگی برای بانک‌ها خصوصاً بانک‌های خصوصی در هزینه کردن بخش بزرگی از سرمایه‌های‌شان برای تاسیس و توسعه شعب و نیروی انسانی شاغل در آنها شده، بنیه مالی بانک‌ها را برای انجام فعالیت‌های مفید بانکی و اعطای تسهیلات به صنعتگران و کارآفرینان به صورت چشمگیری تقویت خواهد کرد. گرچه صاحب این قلم تاکنون اجازه پاسخ دادن به این سوال بسیار حساس و بی‌سابقه را به خود نداده است، اما لازم دیده است تا از طریق نگارش این یادداشت سوال آن دوست را با صاحب‌نظران مسائل بانکی و مسوولان محترم بانک مرکزی در میان گذارد و از آنها خواستار پاسخگویی شود. در این ارتباط، واقعیت غیرقابل انکاری که وجود دارد این است که تاکنون بانک‌ها اعم از دولتی یا خصوصی بخش قابل ملاحظه‌ای از سرمایه خود را به تاسیس، توسعه و نگهداری شعب خود در سطح کشور به صورت

خرید ملک یا سرقفلی یا اشکال دیگر اختصاص داده‌اند که اختصاص چنین منابع هنگفتی به شعب خواه ناخواه بنیه مالی بانک‌های ما را تحلیل برده است. گرچه بانک‌های دولتی کشور از بابت تاسیس و توسعه شعب مدت‌ها است به حد اشباع رسیده‌اند؛ اما بانک‌های خصوصی جوان و نوپای ما در ادامه همان روند سنتی گذشته، با هدف ارائه خدمات بانکی به مردم و جلب تعداد هر چه بیشتر مشتری، همچنان خود را ناچار می‌بینند تا همه ساله مبالغ هنگفتی از سرمایه نقدی خود را در راه تاسیس شعب جدید و استخدام نیروی انسانی برای اداره امور آنها به مصرف رسانند، حال آن که اگر به گفته دوست مورد بحث نویسنده، بشود راهکارهایی را برای جلب مشارکت سرمایه‌گذاران بخش خصوصی در تاسیس و اداره شعب بانکی پیدا کرد، تحول بزرگ و همه‌جانبه‌ای در ارتباط با موضوع شعبه‌داری در نظام بانکی ما ایجاد خواهد شد. البته دست یازیدن به چنین اقدام خطیر و بی‌سابقه‌ای به یک باره امکان‌پذیر نخواهد بود و انجام آن مستلزم بازنگری در آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌هایی است که در حال حاضر بانک‌های ما در ارتباط با تاسیس و توسعه شعب خود از آنها پیروی می‌کنند. بنابراین چنانچه مانع قانونی جدی در خصوص برون‌سپاری تاسیس شعب بانک‌ها وجود نداشته باشد، بانک‌های خصوصی کشور می‌توانند با اجرای طرح‌های «پایلوت» این نظریه را در برخی از مناطق مورد نظر به محک آزمایش گذارند و به ارزیابی میزان علاقه‌مندی صاحبان سرمایه به سرمایه‌گذاری در این زمینه بپردازند. گرچه تفاوت‌های ساختاری و ماهوی بسیاری میان کارکرد شرکت‌های بیمه و شرکت‌های هواپیمایی با بانک‌ها وجود دارد؛ اما از آنجا که همه آنها موسساتی خدمات‌رسانی محسوب می‌شوند، نظریه برون‌سپاری کار تاسیس و اداره شعب بانک‌ها به بخش خصوصی با گزیده‌برداری از شیوه‌های کار نمایندگی شرکت‌های بیمه و هواپیمایی به بخش خصوصی با توجه به مزیت‌های بسیار بزرگ مترتب بر چنین رویکردی، چندان دور از ذهن و غیر عملی به نظر نمی‌رسد. اصولاً اگر سودآوری و کسب منافع مستقیم را از انگیزه‌های اصلی حضور صاحبان سرمایه در تاسیس بانک‌های خصوصی بدانیم و قبول داشته باشیم که بانک‌های خصوصی تحت تاثیر چنین انگیزه نیرومندی از بهره‌وری بالاتر و قدرت رقابت بیشتری برخوردارند، چرا نباید همین انگیزه به سطح پایین‌تر بانک‌ها یعنی شعب آنها تسری داده شود. بدون تردید به همان اندازه که مالک و موسس دفتر نمایندگی یک شرکت بیمه یا آژانس یک شرکت هواپیمایی به خاطر کسب سود و درآمد بیشتر، ابتکار و تلاش بیشتری برای جلب رضایت مشتریان خود به خرج می‌دهد، فردی که سرمایه خود را در تاسیس شعبه یک بانک خصوصی به کار انداخته است، برای کسب درآمد بیشتر از سرمایه‌گذاری خود، حتی فراتر از مدیریت کلان بانک‌های خصوصی، در مسیر رقابت، مشتری‌مداری و جذب منابعی که خود بانک‌ها هم در منافع آن شریک خواهند بود، حرکت خواهند کرد و از این طریق در آینده ما شاهد استقرار یک نظام بانکی به تمام معنا رقابتی که در آن مشتری حرف اول را می‌زند، خواهیم بود. حتی شاید این امکان وجود داشته باشد که در شعب تاسیس شده توسط سرمایه‌گذاران بخش خصوصی، مشابه آنچه که در آژانس‌های هواپیمایی مرسوم است، مجتمع‌های خدمات بانکی به منظور ارائه خدمات بانک‌های مختلف به مشتریان تاسیس شود، تا هم جذابیت و صرفه اقتصادی بیشتری برای سرمایه‌گذاران داشته باشد و هم مشتریان از حق انتخاب بیشتری برخوردار شوند. یقیناً واگذاری امر تاسیس و اداره شعب بانک‌ها به بخش خصوصی به دلیل مسبوق به سابقه نبودن، کار بسیار خطیر و سترگی است؛ اما فواید چنین اقدامی برای مردم و نظام بانکی ما به قدری زیاد است که ارزش قدری اندیشیدن به خود را دارد.

شبکه سازی توسط سازمانهای غیردولتی

سعید نشاط

مقدمه ای بر شبکه سازی شبکه ابزار نیرومندی برای گسترش و تعمیق فعالیت سازمانهای غیردولتی به حساب می‌آید و باید پذیرفت که هنوز سازمانهای غیردولتی ایرانی از مزایای شبکه سازی استفاده چندان نکرده‌اند، ولی روند

فعالیت سازمانهای غیردولتی در طول شش سال گذشته نشان می‌دهد که گرایش قدرتمندی برای ایجاد این گونه شبکه‌ها وجود دارد. شبکه‌های چندی در کشور تاسیس شده و تحولاتی نیز در شبکه‌های موجود ایجاد شده است. امید است که هر سال شاهد تاسیس شبکه‌های قدرتمند بیشتری باشیم." مریلین کلی در چند پاراگراف مفید ویژگیهای منطق شبکه سازی را چنین شرح و بسط می‌دهد: [عصر] اتم گذشته است. نماد علم در قرن آینده شبکه دینامیک است... در حالی که اتم نمایانگر سادگی منظم است، شبکه، قدرت به هم ریخته پیچیدگی را هدایت می‌کند... تنها سازمانی که قادر است رشد بدون جهت گیری از پیش تعیین شده یا یادگیری بدون راهنما داشته باشد، شبکه است. همه توپولوژیهای دیگر آنچه را ممکن است رخ دهد محدود می‌کنند. یک ازدحام شبکه ای مرزهای متعددی دارد و لذا از هر طرف باز و نامحدود است. در واقع، شبکه سازمانی است با کمترین ساختار و حتی می‌توان گفت که اصلا بدون ساختار است. در حقیقت، مجموعه ای از اجزای حقیقتا واگرا، تنها در یک شبکه می‌توانند منسجم باقی بمانند. هیچ آرایش دیگری - زنجیره، هرم، درخت، دایره، کانون - نمی‌تواند حاوی تنوع راستینی باشد که به عنوان یک کل عمل می‌کند." این تعریف بسیار جالبی است زیرا در بستر یک جامعه اطلاعاتی پیچیده کارکرد مؤثر شبکه یعنی "همگرایی" را تصویر می‌کند. اگر نگاه دقیق تری بیاندازیم در واقع جامعه ترکیبی از شبکه‌های متعدد است: شبکه‌های میان سازمانها، شبکه درون سازمانی، شبکه‌های شخصی و شبکه‌های کامپیوتری و علاوه بر اینها شبکه‌های فرامرزی. اساسا اطلاعات از طریق همین شاهراهها و طرق جاری می‌شود. برخی از محققان از شبکه‌ها و شبکه سازی به عنوان عوامل تحولات و تغییرات اجتماعی یاد کرده اند و تاکید داشته اند که شبکه‌ها نقش مهمی در ارتقای اصلاحات و تضمین پایداری آنها در جوامع دارند زیرا شبکه‌ها ابزار قدرتمندی برای تبادل اطلاعات و دانش و ایجاد اجماع در خصوص رهیافتهای جدید هستند. از آنجا که شبکه‌ها گروههای ذینفع را در عرصه‌های مختلف حول یک موضوع گرد می‌آورند میزان نفوذ و تاثیرگذاری آنها بر اجتماع بیشتر از یک سازمان غیردولتی منفرد خواهد بود. به نظر می‌آید که منطق فعالیت شبکه ای عزمی اجتماعی فراهم می‌آورد و می‌توانند منابع حیاتی تغییر و تحول در جامعه باشند. از مزایای دیگر فعالیت در شبکه، ساختار باز آن است که بدون هیچ محدودیتی می‌تواند گسترش یابد. شبکه می‌تواند کانون افکار عمومی بخشی از جامعه باشد و ارتباط میان اعضای خود را تسهیل نماید. شبکه توانایی نوآوری را افزایش می‌دهد و ابزار مناسبی برای تعمیق و گسترش فعالیتها در سطح ملی یا بین المللی است. شبکه نوعی همگرایی در عین پذیرش تفاوت موجود میان اعضا است. شبکه شاهراه اصلی جریان اطلاعات میان اعضا و از بیرون شبکه به اعضا و از اعضا به بیرون شبکه است. با تمام اهمیتی که شبکه سازی برای سازمانهای غیردولتی دارد به نظر می‌آید که شبکه‌های موجود و اصولا- امر شبکه سازی با چالشهایی روبرو بوده است. برخی از این چالشها ساختاری هستند و برخی دیگر حقوقی. اصولا- سازمانهای غیردولتی عضو، نگاه خاصی نسبت به شبکه ای که در آن عضو هستند دارند (نگاه بابا آب داد - که از همان سالهای اولیه مدرسه در ذهن تک تک ایرانی ها فرو رفته است). لازم است که سازمانهای عضو یک شبکه درک کنند که عضویت آنها در شبکه به مفهوم این است که خود باید در فضای این شبکه مشارکت فعال داشته باشند که در نتیجه این مشارکت توانمند نیز می‌شوند. به نظر می‌آید که هنوز فرهنگ کار جمعی و کار گروهی نهادینه نشده است. هنوز آگاهی کافی در زمینه مشارکت و کار گروهی وجود ندارد و گاه حتی نسبت به بازدهی و اثرگذار بودن مشارکت و کار گروهی بی اعتقادی وجود دارد. در هنگام انتخاب مدیران این شبکه‌ها، اعضا باید دقت کنند که مدیران قابل، شایسته، توانا، فهیم و آشنا به اصول مدیریت و دارای حسن سابقه در فعالیت در سازمانهای غیردولتی انتخاب شوند. علاوه بر اینها سازوکارهای ثبت این شبکه‌ها باید در نظام حقوقی ثبت سازمانهای غیردولتی تعریف گردد و اصولا دستگاههای دولتی ذیربط با این سازوکارها آشنا شوند. لازم است که سازمانهای غیردولتی در شبکه سازی به نکاتی توجه کنند. در ایجاد یک شبکه ابتدا لازم است که به "علت وجودی" شبکه دقت بسیار کرد. باید برای تاسیس یک شبکه مشخصا تبیین کرد که چرا این شبکه تاسیس می‌شود و بنیانگذاران آن بخوبی نسبت به موضوع شبکه آشنا باشند. باید تعریف مشخصی از

رسالت این شبکه در دست باشد. باید اعضای (اؤسس یک شبکه مشخص کنند که ائتلاف آنها چگونه شبکه ای است: آیا صرفاً یک شبکه موقت است که با هدف خاصی در یک دوره زمانی خاص تاسیس می گردد (برای نمونه با هدف برگزاری یک کنفرانس) یا یک شبکه دائم و پایدار است. آیا این یک شبکه موضوعی است که مثلاً برای پیگیری حقوق کودکان یا زنان ایجاد می شود یا شبکه ای است که حول اجرای یک برنامه ایجاد شده است (برای مثال نظارت بر حسن اجرای مفاد مربوط به سازمانهای غیردولتی در برنامه توسعه سوم جمهوری اسلامی ایران)؟ آیا فقط یک شبکه ارتباطی است که ارتباط میان اعضا را تسهیل می کند یا یک شبکه اطلاع رسانی است که حول موضوعات خاص، اطلاعاتی را به اعضا منتقل می سازد یا اصولاً یک شبکه اینترنتی است. وقتی علت وجودی شبکه مشخص باشد و نیز بدانیم که چه نوع شبکه ای را در دست ایجاد داریم، در این صورت می توانیم بر همین اساس رابطه میان اعضا و مسئولیتهای هر عضو را تعریف کنیم. تعریف مدیریت شبکه نیز از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است و لازم است که این مدیریت نسبت به اعضای خود پاسخگو باشد. شاید بتوان شاخصهای "حکومتگری خوب" را نیز در این جا برای مدیریت یک شبکه جاری دانست (شاخصهایی نظیر تصمیم گیری مشارکتی - حاکمیت مقررات و قانون - شفافیت - مسئولیت پذیری - اجماع - عدالت و شمول آن - کارآمدی / کارآیی - پاسخگویی). داشته باشند و در این تعریف استقلال مهمترین اصلی است که باید در نظر داشت. شبکه های پایدار این شبکه ها در پاسخ به یک ضرورت در جامعه مدنی تشکیل می شود. برای نمونه شبکه سازمانهای غیردولتی زنان در بسیاری از کشورها از جمله این شبکه هاست. این شبکه ها به صورت مستمر پاسخگوی نیازهای ارتباطی و اطلاعاتی اعضای خود هستند. برخی از این شبکه ها ماهیت یک ائتلاف در خصوص یک موضوع را دارند و برخی دیگر نوعی ائتلاف در خصوص "برنامه" هستند و سرانجام برخی دیگر نه "موضوع" دارند و نه برنامه، بلکه با هدف "هماهنگی" ایجاد شده اند. برنامه مثال، کنفرانس سازمانهای غیردولتی دارای مقام مشورتی با شورای اقتصادی اجتماعی ملل متحد (که البته نام آن "کنفرانس" است ولی در واقع یک ائتلاف از این گونه سازمانهای غیردولتی است) از این دست است. کار این کنگره موضع گیری یا پیگیری یک برنامه کار نمی باشد، بلکه تسهیل حضور سازمانهای غیردولتی عضو در کمیسیونهای ملل متحد یا اجلاسهای بین المللی است. البته در طول برگزاری یک اجلاس این کنگره نقش مهمی در انتقال نظرات سازمانهای غیردولتی عضو یا پیگیری هر گونه مشکلی که در راه حضور این سازمانها بوجود آید، دارد. یک تجربه موفق در خصوص تاسیس شبکه در ایران، شورای گسترش فرهنگ صلح در بین کودکان است که در سال ۱۳۷۹ تاسیس شد و مرکب از سی و دو سازمان غیردولتی است که در زمینه مسائل کودکان در ایران فعالیت می کنند. اولین اقدام این شورا، همایش دو روزه کودک، صلح و اسباب بازی بود که در نتیجه این همایش، شرکت کنندگان در این همایش خرید اسباب بازیهای مروج خشونت را تحریم کردند. عصرانه های صلح یکی دیگر از اقدامات این شورا بوده است. به هر حال این شبکه بسیار جوان است و باید به آنان فرصت کافی داد که برای حفظ پایداری این شورا سازوکارهایی را پیش بینی کنند. واقعیت این است که در سطح جهانی ارتباطات گسترده ای بین سازمانهای غیردولتی شکل گرفته است و بتدریج در طول دهه سابق سازمانهای غیردولتی بین المللی با مساعدت بسیاری از سازمانهای غیردولتی محلی شبکه هایی را در عرصه جهانی شکل داده اند. در دهه آخر قرن بیستم شبکه های بسیاری حول محورهای مهم جهانی شکل گرفته است. برخی از آنها به شکل فدراسیون و برخی به شکل یک جنبش بین المللی و برخی به صورت اتحاد نضج گرفته اند. نمونه های فراوانی از این همکاری گسترده جهانی می توان ارائه کرد. برخی دارای ساختار عمودی بوده و در راس معمولاً چند سازمان غیردولتی وجود دارند که کار رهبری و مدیریت این شبکه ها را انجام می دهند و برخی دیگر به صورت افقی بوده و با انتخاب محلی برای دبیرخانه بدون اینکه نظارتی از سوی تعدادی از سازمانها اعمال گردد، فردی را برای دبیری یا هماهنگی امور این شبکه انتخاب می کنند (گاه این فرد از میان افراد خارج از اعضای شبکه انتخاب می شود). برخی از این شبکه ها آنچنان قدرت داشته اند که توانسته اند آثار فعالیت خود را در عرصه جهانی به یادگار بگذارند. ت. شبکه های مجازیشبکه

جهانی اینترنت بخش حیاتی و غیرقابل تفکیک جامعه جهانی است. در واقع شبکه اینترنت ستون فقرات ارتباطات کامپیوتری جهانی در دهه ۱۹۹۰ است زیرا اساساً به تدریج بیشتر شبکه‌ها را به هم متصل کرده است. تمام آنچه یک سازمان غیردولتی برای اتصال به این شبکه نیاز دارد، یک خط تلفن، کامپیوتر، مودم و خرید دسترسی به اینترنت می باشد. این کار به سادگی یک تلفن زدن است و در مدت بسیار کوتاهی شما در یک شبکه جهانی قرار می گیرید. اینترنت امکان فوق العاده خوبی برای تبادل اطلاعات و ارتباط گیری است. تا کنون سازمانهای غیردولتی از این امکان فوق العاده ارزان قیمت و سریع استفاده بسیار برده اند اما به نظر می آید که هنوز سازمانهای غیردولتی ایرانی در این زمینه فعالیت گسترده‌ای را شکل نداده اند. گاهی برخی از شبکه‌ها در درون خود یک شبکه مجازی اینترنتی جهت اطلاع رسانی شکل می دهند و گاه اصلاً شبکه واقعی وجود ندارد و فقط افراد در اینترنت شبکه مجازی را برای گفتگو و هم نظری شکل می دهند. یکی از شبکه‌های موجود در اینترنت شبکه سازمانهای غیردولتی لهستان است (The Polish Network of NGOs) که به MOST شهرت دارد. هدف اصلی از ایجاد این شبکه بهبود ارتباطات و همکاری بین سازمانهای غیردولتی لهستان است. این شبکه در واقع یک پل الکترونیکی ارتباطی در اینترنت میان سازمانهای غیردولتی این کشور است. از طریق این شبکه سازمانهای غیردولتی به اینترنت دسترسی می یابند، دارای یک پست الکترونیکی هستند و منابع اینترنت برای اطلاع گیری و اطلاع رسانی در اختیار آنهاست و به این ترتیب این سازمانها این امکان را می یابند که مؤثرتر از گذشته با یکدیگر ارتباط برقرار سازند و در این صورت همکاریهای بهتری بین آنها شکل می گیرد. در عین حال این شبکه به اعضای خود آموزشهای لازم اینترنتی را انتقال می دهد و علاوه بر آن از لحاظ فنی پشتیبانی لازم را به عمل می آورد. یکی از شکلهای موفق شبکه‌های مجازی، ایجاد لیست سرورها یا فهرستهای مباحثه الکترونیکی است. سایتهای مختلفی در اینترنت این سرویس را ارائه می دهند. البته می توان این فهرستها را بدون یک سایت ناظر نیز طراحی کرد. استفاده از لیست سرور امکان بسیار مفیدی برای سازمانهای غیردولتی است که اعضای خود را از فعالیتهای انجمن مطلع سازند یا از نظرات اعضای خود مطلع شوند. برخی از جوانب مثبت و منفی شبکه سازی اینترنتی به این شرح است: جوانب مثبت جوانب منفی جریان سریع اطلاعات هزینه‌های به حداقل رسیده صرفه جویی در زمان و پول امکان انجام بحث و مباحثه در مورد مشکلات اطلاع رسانی از طریق شبکه الکترونیکی تبادل اطلاعات (نه تنها با سازمانهای غیردولتی ایرانی بلکه با سازمانهای بین المللی) ایجاد اعتماد میان سازمانها اجرای طرحهای مشترک در دسترس بودن جذب آسانتر منابع مالی افزایش ظرفیتهای سازمانهای غیردولتی که در شبکه حضور دارند امکان لابی کردن شک نسبت به اطلاعات دریافت شده استفاده از منابع غیرموقت تفسیر بد از اطلاعات رسیده کمک دهنده متوجه تمام ضعفهای سازمانهای غیردولتی شرکت کننده در شبکه می شوند شکل گیری عدم اعتماد سرقت ایده‌ها نبود مهارتهای حرفه‌ای در کار با اطلاعات تخریب تصویر سازمان غیردولتی فروش اطلاعات یا استفاده نابجای از اطلاعات. شبکه‌های ناهمگون‌ترین گونه شبکه‌ها دارای یک بافت همگون نبوده و اعضای آنها از میان سازمانهای غیردولتی، انجمنهای علمی، نهادهای کمک کننده، آژانسهای ملل متحد، دولتها و سیاستگذاران تشکیل می شود. یکی از انواع این گونه شبکه‌ها، شبکه‌هایی است که سازمانهای غیردولتی با رسانه‌ها ایجاد می کنند. به این ترتیب رسانه‌ها به سازمانهای غیردولتی کمک بسزایی برای برگزاری کنفرانسهای مطبوعاتی، تهیه خبر یا تنظیم متون یک خبرنگار و اطلاع رسانی می کنند و سازمانهای غیردولتی نیز به نوبه خود با کار کارشناسی منبع خوبی برای فعالیت رسانه‌ای می باشند. در این حالت هر یک از دو مجموعه کارکرد حرفه‌ای خود را دارد و این در حالی است که هر دو از چنین همکاری ذینفع می باشند. نمونه دیگری از شبکه‌های ناهمگون شبکه‌ای است که می توان میان سازمانهای غیردولتی و برخی از نمایندگان مجلس یک کشور ایجاد شود. برای ایجاد یک حرکت گسترده در سطح جهانی، گاه شبکه‌های ناهمگون شکل می گیرد. راهپیمایی جهانی علیه کار کودکان در سال ۱۳۷۶ شکل گرفت اساساً یک شبکه ناهمگون بود که البته سازمانهای غیردولتی فعال در این زمینه بیشترین سهم را در ایجاد شبکه و هماهنگی امور آن داشتند، اما مانعی برای

عضویت اتحادیه های کارگری، رسانه ها، بخشهای دولتی مرتبط با مسائل کار وجود نداشت. این شبکه در کوتاهترین زمان مورد استقبال جهانیان قرار گرفت و بیش از یازده هزار سازمان به عضویت این شبکه در آمدند. دبیرخانه این شبکه در هندوستان بود اما شوراهای هماهنگی در سطوح منطقه ای و نیز در کشورها شکل گرفت. هماهنگی این مجموعه گسترده کار بسیار پیچیده ای بود اما برخورداری از انعطاف پذیری بسیار و وجود استقلال در سطوح منطقه ای و کشوری کمک کرد که این شبکه که حول یک برنامه منسجم به وجود آمده بود قدرتمندتر شود. این شبکه هنوز موجود است و برنامه های خود را پیگیری می نماید. نمونه دیگری از یک شبکه ناهمگون فعالیتی بود که در جریان تدوین اساسنامه و تاسیس دیوان بین المللی کیفری در جهان آغاز شد. این شبکه که خود را ائتلاف سازمانهای غیردولتی طرفدار ایجاد دیوان بین المللی کیفری می نامد ترکیبی است از ۱۰۰۰ سازمان غیردولتی، کارشناسان حقوق بین الملل و گروههای مختلف جامعه مدنی. وظیفه این شبکه تقویت اطلاع رسانی در سطح ملی - منطقه ای و بین المللی، آموزش و تسهیل حضور سازمانهای غیردولتی در اجلاسهای تدارکاتی بود. هر چند در این شبکه سازمانهای غیردولتی بیشترین سازمانها را تشکیل می دهند، اما اساساً شبکه از گروههای متفاوتی تشکیل شده است

http://www.irancsos.net/persian/articles/f_ar_negahi.htm

لینک چند سازمان غیر دولتی

بانک اطلاعات سازمانهای غیردولتی در سازمان ملل در این بانک اطلاعاتی سازمانهای غیردولتی حسب موضوع و منطقه فعالیت دسته بندی شده اند. و امکان جستجو نیز وجود دارد.

صلح سبز GreenPeace پایگاه سازمان معروف غیر دولتی صلح سبز حاوی اخبار و اطلاعات در باره فعالیتهای سازمان است. علاوه بر آن موضوعاتی که مورد توجه این سازمان است، گزارش سالانه سازمان و آرشیوی از حاوی فیلم و عکس از آلودگیهای زیست محیطی در جهان از سال ۱۹۹۴ به بعد نیز در این پایگاه قابل دسترسی است. سازمان عفو بین المللسازمان غیردولتی عفو بین الملل گزارشهای غیر رسمی از وضعیت حقوق بشر در کشورهای مختلف ارائه می دهد. این گزارشها در این پایگاه قابل دسترسی است. پایگاه سازمان عفو بین الملل پیوندهای مقیدی به دیگر پایگاههای مرتبط با امر حقوق بشر ارائه داده است. Human Rights Watch سازمان دیدبان حقوق بشر سازمان غیر دولتی که در زمینه حقوق بشر فعالیت می کند. این پایگاه عمدتاً ارائه دهنده اخبار در زمینه های گوناگون است و علاوه بر تقسیم مباحث بر اساس کشور، به تقسیم مباحث و اخبار بر اساس موضوعاتی نظیر: تسلیحات، حقوق اطفال، حقوق زنان، پناهندگان و نیز پرداخته است. گزارشگران بدون مرز شامل گزارشات این سازمان از وضعیت آزادی مطبوعات در کشورهای مختلف جهان سازمان آموزش حقوق بشر این سازمان غیر دولتی با نگرشی آموزشی به حقوق بشر اخبار و اطلاعاتی در این زمینه در شبکه ارائه داده است. از جمله صفحات خاصی برای معلمین حقوق بشر طراحی شده که به آنها روشهای آموزش حقوق بشر را توصیه می کند. راهنمای سازمانهای غیردولتی بین المللی در خصوص محیط زیست این پایگاه متخصص در امر محیط زیست از جمله فهرستی از سازمانهای غیردولتی در این زمینه تهیه کرده است. سازمان توسعه بین المللی سازمان غیر دولتی مستقر در وین که در زمینه های حقوق بشر، حقوق بین الملل و توسعه اقتصادی مطالعاتی انجام داده و نتایج کار خود را تحت عنوان مطالعات روابط بین الملل منتشر میکند. در پایگاه موضوعاتی نظیر دموکراتیک کردن سازمان ملل، و دیگر مسائل جاری حقوق بین الملل مطالبی را می یابید انجمن بین المللی وکلای مدافع مجرمین (واقع در کانادا) این پایگاه به دو زبان انگلیسی و فرانسه ارائه شده و شامل قطعنامه ها و گزارشهای این انجمن، مجموعه ای از اسناد بین المللی و پیوندهای مفید دیگر می باشد. فهرستی از سازمان های غیر دولتی پیشنهاد شده بوسیله یک سایت دانشگاهی هلند:

Anti-Slavery International Arms Control Association Association of Lawyers against

Nuclear ArmsAmnesty InternationalAvocats sans FrontièresBritish Refugee CouncilCivil Society InternationalCrimes of War ProjectDerechos Human RightsEconomists Allied for Arms ReductionEuropean Council on Refugees and ExilesEuropean Platform for Conflict Prevention and TransformationFederation of American ScientistsGreen Cross InternationalGreenpeaceHague Appeal for PeaceInterkerkelijk VredesberaadInternational Association of Lawyers Against Nuclear ArmsInternational Committee of the Red CrossInternational Commission of JuristsInternational Chamber of CommerceInternational Council for ScienceInternational Council of Environmental LawInternational Olympic CommitteeInternational Physicians for the Prevention of Nuclear WarLawyers' Committee on Nuclear PolicyMedecins sans FrontièresMines Advisory GroupNovibOxfam InternationalPlan InternationalPugwashReporters sans FrontièresVluchtelingenwerk Nederland (Dutch Refugee Council)World Conservation UnionWorld Wildlife Fund *http://lp.atu.ac.ir/portal_law/instit/ong.htm

سیری اجامی در سازمانهای غیر دولتی

اشاره: موضوع سازمانهای غیردولتی چندی است به یکی از موضوعات بحث انگیز و نگران کننده در محافل دولتی و غیر دولتی تبدیل شده است. از سازمان ملل و بنیادهای بینالمللی گرفته تا نهادهای دولتی، غیردولتی و نخبگان بر اهمیت توجه به این موضوع، یا به دلیل ظرفیتهای و آثار منحصر به فرد آنها و یا به دلیل مخاطراتی که برای امنیت ملی کشورها و موقعیت فرهنگی، اجتماعی و سیاسی آنان ایجاد میکنند پافشاری میکنند. در کشور ما در ماده ۱۵۸ برنامه سوم و چهارم توسعه به حمایت از این سازمانها توجه شده است. هر ساله میلیاردها تومان بطور مستقیم و غیرمستقیم صرف تشکیل و تقویت این سازمانها میشود و افزون بر آن بخش دیگری از حمایتها از ردیفهای دیگری چون حمایت از IT و حمایت از طرحهای پژوهشی نصیب سازمانهای غیردولتی میشود همانگونه که پیش از ۳۷ هزار سازمان غیردولتی ثبت شدهاند که ۱۷ هزار مورد در نیروی انتظامی، ۲ هزار مورد در سازمان ملی جوانان، ۱۷۰۰ مورد در وزارت علوم و صدها مورد در مرکز امور مشارکت زنان به ثبت رسیدهاند. بسیاری از این سازمانها نیز مجوز ندارند و آینده را مرحله تحکیم و نهادینهسازی این سازمانها دانستهند. این نوشتار در صدد است با توجه به ظرفیتاین نهادها بطور اجمالی به معرفی، پیشینه و اهداف تشکیل این سازمانها بپردازد. تعریف و مزایا: سازمانهای غیردولتی (N.G.O) به گروههایی که با اهداف مشخص و آشکار در زمینههای فرهنگی، علمی، اجتماعی، خیریه و ... بهطور غیر انتفاعی و بدون وابستگی تشکیلاتی به دولتها فعالیت میکنند اطلاق میشود. سیاسی بودن نیز از شاخصهای مهم این سازمانهاست. برخی ویژگیهای سازمانهای غیردولتی که آنها را برای انجام فعالیتهای مورد نظر ممتاز میسازد عبارتند از: ۱- به علت آنکه به فعالیتهای سیاسی بطور مستقیم نمیدانند حکومتها به آنها حساسیت چندانی ندارند و میتوانند آزادانه به فعالیت خود ادامه دهند. ۲- به علت عدم وابستگی به دولتها تحولات ناشی از تغییرات دولتها و مسئولیتهای آنها را تحتالشعاع قرار نمیدهد و میتوانند برای خود سیاست و برنامههای درازمدت تدوین کنند. به علت محدودیت بودجه و امکانات، تورم تشکیلاتی پیدا نمیکنند و میتوانند افراد کارآمدتر را جذب کنند. ۳- سازمانهای دولتی معمولاً ملاحظاتی در عملکرد داخلی و بینالمللی دارند اما اینگونه ملاحظاتی را در تشکلهای غیر دولتی کمتر میتوان دید. ۴- به علت کوچک بودن، امکان تکثیرپذیری بیشتری دارد. مثلاً با پنج نفر میتوان (N.G.O) را تأسیس نمود. پس

از جذب تعداد بیشتری از افراد، میتوان از دل این تشکیلات چند (N.G.O ۱۱۰۹) هماهنگ تأسیس کرد. ۵- این سازمانها به علت خودجوش بودن میتوانند افراد همسلیقه را دور هم جمع کنند. بنابراین انسجام تشکیلاتی در این مجموعهها بیشتر و توان عملکرد آنها بالاتر از مجموعههای دولتی است. ۶- در صورتی که شبکه ارتباطی بین سازمانها تشکیل شود به مثابه یک گروه عظیم و قدرتمندتر است از احزاب سیاسی در معادلات فرهنگی، سیاسی و اجتماعی وارد میشوند؛ با این تفاوت که آسپیدری آنها در قبال عکسالعمل مخالفان - به دلیل کمی تعداد آنها - کمتر است. پیشینه و اهداف تأسیس: در دهه ۱۹۸۰ نظام سرمایه‌داری با ترمیم نقاط آسپیدری خود به طرحی نو در جهان گردانی سرمایه دست یافت. در اندیشه نو لیبرالیسم بر افزایش سازمانهای غیردولتی تأکید میشد و سازمان ملل تحت نفوذ قدرتهای برتر، همین روش را در پیش گرفت. دفتر عمران سازمان ملل در سال ۱۹۹۳ ابزارهای پنجگانه برای رسیدن به توسعه انسانی را دموکراسی، اقتصاد بازار آزاد، خصوصی سازی، اطلاع رسانی و سازمانهای غیردولتی اعلام کرد. حمایت‌های معنوی و مادی بنیادهای بینالمللی و سازمان ملل از سازمانهای غیردولتی به اندازه‌های است که قرن بیست و یکم را قرن سازمانهای غیردولتی خوانده‌اند و کارآمدی این سازمانها سبب شده است که نظام سرمایه‌داری، اهداف زیر را در توسعه آنها مدنظر قرار دهد: الف: تعدیل دولتها با استفاده از ابزارهای گوناگون از جمله سازمانهای غیردولتی به عنوان اهرم فشار و ایجاد اصلاحات در کشورها. با توجه به این اصل تعداد (N.G.O ۱۱۰۹) در کشورهای اسلامی بسیار افزایش یافته است. از جمله در کشور مصر ۱۵۰۰، در کشور ترکیه ۸۰۰۰ و در اردن ۴۰۰۰ سازمان غیردولتی فعالیت میکنند. ب: اجرای پروژههای دولتی در کشورهای چونی ایران که نهادهای دولتی در پیگیری منویات خود ملاحظاتی قانونی دارند و میتوانند این برنامهها را به کمک سازمانهای غیردولتی اجرا کنند. سازمانهای غیردولتی در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه: مقایسه میان سازمانهای غیردولتی در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه نشان میدهد که در کشورهای پیشرفته، سازمانهای غیردولتی خیریه (مددکاری اجتماعی) بیشتر رشد کرده‌اند. اما در کشورهای در حال توسعه مانند کشور ما برنامه‌ریزی بیشتر در مسیر توسعه سازمانهای فرهنگی و اجتماعی است که متأسفانه کمترین زمینه فعالیت آنها مذهبی است. البته بسیاری از این سازمانها را گروههای علمی، مذهبی، خیریه و گروههای عام‌المنفعه تشکیل میدهند که با اهداف اسلامی و انسانی تشکیل شده‌اند و نظام اسلامی موظف به حمایت از آنهاست. اگر این سازمانها با اهداف درست تأسیس شوند کارآیی بسیاری در رابطه با حکومت اسلامی خواهند داشت که از آن جمله میتوان به موارد زیر اشاره نمود: ۱- تبیین و تبلیغ مفاهیم دینی. ۲- ارائه مشاوره به نهادهای حکومتی (سیاست‌گذاران، طراحان و مجریان) در سطوح مختلف. ۳- به عنوان بازوی نظارتی نظام اسلامی عمل کردن و نظارت بر عملکرد نهادهای دولتی. ۴- حلقه اتصالی میان مردم و مسئولان. ۵- حفظ هويت ملی و ملی.

<http://www.hawzah.net/hawzah/Magazines/MagArt.aspx?>

MagazineNumberID=۵۸۳۳&id=۵۹۰۳۳

مشکلات سازمان‌های غیر دولتی

آبتین امیری

سازمان‌های غیر دولتی به عنوان نهادهایی نوپا با مشکلات فراوانی دست و پنجه نرم می‌کنند که این مشکلات در جامعه‌ی توسعه نیافته بزرگ‌تر به نظر می‌آید. مهم‌ترین این مشکلات عبارتند از:

۱- ضعف امکانات و بنیه‌ی مالیهر فعالیت اجتماعی نیازمند وضعیت مالی مشخص و قابل اعتماد است، اما سازمان‌های غیر دولتی غالباً "در این مورد ضعف دارند. آنها نهادهای قابل دولتی نیستند که از حمایت‌های دولت برخوردار باشند، از این رو به دلیل ضعف امکانات و پایین بودن توان مالی ممکن است هرگز نتوانند برنامه‌های خود را به خوبی دنبال نمایند. ضعف بودجه‌ی ثابت

همواره مانعی در راه حرکت و پیشرفت سازمان‌های غیر دولتی بوده است؛ زیرا این سازمان‌ها به طور طبیعی تا حد مشخص و پایینی می‌توانند بر مشارکت مالی داوطلبانه‌ی اعضای خود از طریق پرداخت حق عضویت حساب کنند. راه‌هایی که امروزه سازمان‌های دولتی برای تأمین هزینه‌های مالی خود به کار می‌گیرند، عبارتند از: ۱- دریافت حق عضویت از اعضا ۲- دریافت کمک‌های مردمی و بین‌المللی ۳- انجام برخی از خدمات مطالعاتی و مشاوره‌ای و دریافت کمک‌های مالی در ازای ارائه‌ی این خدمات ۴- کمک‌های دولتی؛ زیرا دولت‌ها غالباً "به حمایت از آن دسته از سازمان‌های غیر دولتی می‌پردازند که با سیاست‌های آن‌ها مخالفتی نداشته باشند و اگر سازمان‌های غیر دولتی بخواهند که سیاست‌های دولت‌ها را نقد کنند، چه بسا که دولت‌ها با قطع کمک‌های خود، این سازمان‌ها را مجبور به رکود و خاموشی نمایند. دریافت کمک‌های مردمی نیز در بسیاری از مواقع مقطعی و محدود است و در کمتر شرایطی دیده شده که جنبه‌ی استمراری به خود بگیرد. از یان رو غالب سازمان‌های غیر دولتی برای تحقق اهداف خود با مشکلات مالی دست و پنجه نرم می‌کنند. ۲- عدم رسمیت از سوی دولتی‌ها سازمان‌های غیر دولتی و دامنه‌ی فعالیت آن‌ها تا حدود زیادی متأثر از سیاست‌های دولت‌هاست. برخی از دولت‌ها به این سازمان‌ها اجازه‌ی فعالیت وسیع می‌دهند و طبق قانون به تعهدات خود در قبال آن‌ها عمل می‌کنند. در برخی از جوامع، سازمان‌های غیر دولتی مؤثر و دارای فعالیت‌های متنوعی هستند. غالب کشورهای توسعه‌یافته چینی شرایطی را دارند. در این جوامع، حمایت افکار عمومی و پایگاه اجتماعی این سازمان‌ها تا حدی است که می‌تواند برخی از سیاست‌های دولت را به چالش بکشند و دولت را مجبور به عقب نشینی نمایند که نمونه‌ی آن کوتاه آمدن دولت‌های ضعیف در قبال سازمان‌های حافظ محیط زیست است. اما در برخی دیگر از جوامع، دولت‌ها به پذیرش و همکاری با این سازمان‌ها نیستند؛ زیرا آن‌ها اساساً "نهادهای مستقل را مزاحم سیاست‌های خود می‌دانند. از این روترجیح می‌دهند تا آن جا که بتوانند این سازمان‌ها را ضعیف نگه دارند، با آن‌ها همکاری نکنند و از ارئه‌ی هر گونه کمک به آن‌ها خودداری کنند. نتیجه‌ی این امر تشکیل سازمان‌های غیر دولتی ضعیف و غیر مؤثر است که تنها روی کاغذ و در اسناد و مدارک وجود دارند ولی در عمل فاقد توان برای فعالیت مؤثر هستند. در برخی از جوامع مثل کشورهای خاورمیانه که غالب دولت‌ها غیر دموکراتیک هستند، فعالیت‌های سازمان‌های غیر دولتی همراه به محدودیت فراوان و پر دردسر است. در این جوامع که دولت‌ها به اهمیت سازمان‌های غیر دولتی پی نبرده اند، سعی می‌کنند به جای اجازه‌ی رشد به سازمان‌های غیر دولتی مستقل که برآمده از عمق جامعه باشند، سازمان‌های غیر دولتی وابسته به خود را تشکیل دهند تا هم ظاهر امر را حفظ کرده باشند و هم از دخالت این سازمان‌ها در سیاست‌های دولت جلوگیری نمایند. به هر حال میزان آزادی عمل سازمان‌های غیر دولتی یکی از معیارهای وجود آزادی در جوامع و میزان احترام حکومت‌ها به مردم خود است و این امر در میزان اعتبار بین‌المللی حکومت‌ها تأثیر دارد. ۳- وجود رقابت‌های موازی جدا از مشکلاتی که جامعه و حکومت‌ها بر سازمان‌های غیر دولتی تحمیل می‌کنند، برخی از مشکلات درونی این سازمان‌ها نیز مانعی در راه رشد و پیشرفت آن‌ها عمل می‌کند. هنگامی که حس رقابت و مالکیت و خودخواهی جای اهداف عالی‌ی سازمان را بگیرد، سازمان به نهادی ناکارآمد تبدیل می‌شود که محل رقابت بیهوده، بدون اثر و مخرب اعضا است. این حس رقابت بیش از آنکه در جهت منفعت جامعه و تحقق اهداف سازمان باشد، در جهت ارضای حس رقابت و برتری جویی اعضا قرار دارد. در این صورت سازمان غیر دولتی به نهادی ناکارآمد تبدیل شده که روح کاری اعضای فعال را دچار فرسایش می‌کند. گاهی اوقات نیز این رقابت مخرب و بیهوده میان دو یا چند سازمان غیر دولتی با اهداف مشترک و مشابه شکل می‌گیرد. در این صورت تحقق اهداف و خدمت به جامعه، جای خود را به رقابتی برای ارضای حس برتری خواهی و منفعت شخصی می‌دهد. این شرایط سبب می‌شود که اعتبار سازمان دولتی در میان افکار عمومی کاهش یافته و از میزان همکاری مردم با آن کاسته شود. ۴- گم کردن هدفی دیگر از مشکلات فراگیر سازمان‌های غیر دولتی، گم کردن هدف حقیقی و گرفتاری در مسائل حاشیه‌ای یا دام روزمرگی

است. یک سازمان غیر دولتی بر اساس اهداف خاصی شکل می‌گیرد، اما ممکن است در عمل، تحقق اهداف فراتر از ظرفیت و بینش اعضا باشد. در این صورت یک سازمان غیر دولتی به پاتوقی برای دید و بازدیدهای بی هدف تبدیل می‌شود که نه برای اعضا مفید است و نه برای جامعه؛ زیرا اهداف بزرگ و دست نیافتنی هستند، لذا سازمان غیر دولتی به مجموعه‌ای از اعضا بیکاره و مکانی برای اتلاف وقت تبدیل می‌شود. اگر سازمان غیر دولتی اهداف خود را رسماً "به مردم اعلام کرده باشد، این شرایط به شدت به وجهی آن ضربه وارد می‌کند و اعتبار عمومی آن را زیر سؤال می‌برد، لذا تشکیل یک سازمان غیر دولتی بر مبنای یک هدف خوب یک بحث است و تحقق این هدف در عمل، یک بحث دیگر. ۵- ضعف تجربه‌گال سازمان‌های غیر دولتی از بدو تشکیل از ضعف تجربه رنج می‌برند، لذا آن‌ها برای تحقق حداقل اهداف خود نیازمند صرف انرژی و هزینه‌ی بالایی هستند. غالب اعضا و مؤسسين این سازمان‌ها در زمان تشکیل یک سازمان غیر دولتی فاقد تجربه‌ی لازم هستند که این امر به ضعف آموزش، ضعف ارتباطات و نوپا بودن این سازمان‌ها باز می‌گردد. فقدان تجربه می‌تواند یک سازمان غیر دولتی را با مخاطراتی چون انحراف از هدف، فروپاشی، درگیری داخلی و فقدان اعتبار عمومی مواجه سازد. ۶- ناشناخته ماندن دلیل نوپا بودن سازمان‌های غیر دولتی برای عموم مردم، فلسفه‌ی وجودی این سازمان‌ها و اهداف و اهمیت‌شان ناشناخته و مجهول است. غالب مردم اطلاعات چندانی در خصوص فعالیت این تشکله‌ها ندارند و از طرفی نمی‌دانند که این تشکله‌ها تا چه حد می‌توانند در زندگی آن‌ها مفید باشند. نتیجه این می‌شود که ارتباط سازمان‌های غیر دولتی با مردم کم‌رنگ شده و آن‌ها نتوانند آن طور که شایسته است از حمایت‌های مردمی بهره‌مند شده و به مردم خدمت‌رسانی کنند و از طرفی مردم نیز به سادگی از کنار این فرصت امتیاز بگذرند. ۷- ضعف آموزش‌دهنده غالب جوامع توسعه نیافته، آموزش مناسبی به مؤسسين و اعضای سازمان‌های غیر دولتی داده نمی‌شود و تنها با اعطای مجوز فعالیت به آن‌ها، این سازمان‌ها در جامعه به حال خود رها می‌شوند. نتیجه این می‌شود که در بسیاری از مواقع حتی اعضا خود سازمان غیر دولتی نیز نمی‌دانند اهمیت کار آن‌ها در چیست، چگونه باید فعالیت کنند و حدود و اختیارات قانونی آن‌ها چه می‌باشد. این سردرگمی سبب دل‌سردی اعضا و اتلاف وقت و انرژی افراد و در نهایت بی‌اعتباری سازمان در میان عموم می‌شود. ۸- ضعف ارتباطات غالب سازمان‌های غیر دولتی ارتباطات کم‌رنگی با یکدیگر و مراکز اطلاعاتی و پژوهشی دارند و این امر سبب عدم استفاده از تجارب دیگر سازمان‌های دولتی و به روز شدن اطلاعات و برنامه‌های سازمان غیر دولتی می‌شود که خود این امر کارایی و توانمندی آن سازمان را به شدت کاهش می‌دهد. ۹- فقدان روحیه‌ی شورایی در جوامع توسعه نیافته که فرهنگ تکثر پذیری و روحیه‌ی تحمل مخالف جا نیافته است، سازمان‌های غیر دولتی برای تداوم پویا و سالم با مشکلات فراوانی مواجه هستند. در این جوامع برای تشکیل یک سازمان ممکن است شعارهای زیبایی داده شود، اما چون ظرفیت مخالفت پذیری افراد پایین است، خیلی سریع روحیه خود محوری و خود برتر بینی بر تصمیم‌گیری‌های شورایی سازمان غالب شده و سازمان غیر دولتی در کمترین مدت به جولانگه رقابت‌های بیهوده برای ارضای حس قدرت طلبی و اقتدار گرایی افراد تبدیل می‌شود. این مسئله گاهی "تا جایی حاد می‌شود که یک تشکله غیر دولتی حتی قادر به برگزاری یک جلسه‌ی داخلی مفید نیست، بلکه این جلسات، کانون اختلاف‌های مخرب و بیهوده است. کار جمعی نیازمند ظرفیت بالا، گذشت، وجود فرهنگ شورایی و ترجیح دادن منافع و مصلحت جمع بر منافع فردی است و اگر سازمان غیر دولتی نتواند چنین ظرفیتی را در اعضای خود ایجاد کند، فروپاشی یا رکود آن حتمی خواهد بود. ۱۰- ضعف خلاقیت و نوآوری بسیاری از سازمان‌های دولتی بعد از مدتی فعالیت در مسایل قالبی و روزمره گرفتار شده و بدون بهره‌وری از هر گونه خلاقیت و نوآوری از تشکیلات مؤثر و کارآمد به یک تشکیلات ساده و بدون برنامه تبدیل می‌شوند. رویارویی با مشکلات جامعه و ارئه‌ی راه حل برای آن و غلبه بر مشکلات، نیازمند فکر خلاق و نوآور است، به طوری که این سازمان‌ها همگام با تحولات جامعه پیش بروند و بتوانند در مقابل مسائل مختلف از خود انعطاف نشان دهند. تعصب سازمانی، گرفتاری در افکار بسته، بی‌توجهی به نیاز جامعه و عدم بهره‌وری از ایده‌های جدید و راهگشا سازمان غیر دولتی را در روزمرگی گرفتار می‌کند که

هم‌انگیزه‌ی اعضای را کاهش داده و هم پایگاه اجتماعی آن را متزلزل می‌سازد. ۱۱- وابسته شدن به دولت‌وابستگی به دولت، استقلال شخصیت و ماهیت وجود آن را زیر سؤال می‌برد و آن را به یکی از ارکان دولت تبدیل می‌کند. انگیزه‌های مالی، حس قدرت طلبی اعضای یا ملاحظات سیاسی سبب وابستگی سازمان‌های غیر دولتی به نهاد دولت می‌شود و در این صورت سازمان غیر دولتی به جای اینکه به عنوان نماینده‌ی بخشی از مردم، آزادانه و مستقل ایفای نقش نماید، به عنوان بازو و مجری سیاست‌های دولت، تنها در قالب و لباس مستقل و غیر دولتی عمل می‌کند. سازمان غیر دولتی باید با دولت تعامل و همکاری داشته باشد تا بتواند بر آن اثر بگذارد، اما رابطه باید دارای مرزهای مشخصی باشد. اگر سازمان دولتی به بهانه‌ی تأمین بودجه یا به دلیل حس قدرت طلبی اعضای که از طریق نزدیکی به دولت به جایی برسند یا به دلیل ترس از فشارهای دولت موجودیت خود را در اختیار دولت بگذارد، آرمان‌های آن بر باد می‌رود و اهمیت خود را از دست می‌دهد. هدف از سازمان‌های غیر دولتی، ایجاد گروه‌ها و جریان‌های مستقل از دولت است که مدافع حقوق مردم باشند و بر عملکرد دولت نظارت داشته باشند؛ زیرا اگر قرار بود که این سازمان‌ها وابسته به دولت‌ها باشند، دولت‌ها به اندازه‌ی کافی سازمان وابسته به خود دارند و دیگر احتیاجی به سازمان‌های غیر دولتی نبود. متأسفانه در جوامع کمتر توسعه‌یافته بسیاری از سازمان‌های غیر دولتی که به اهمیت و حقوق خود آشنا نیستند، به بهانه‌ی حفظ موقعیت خود، استقلال خود را زیر پا نهاده و وابسته به دولت می‌شوند و دولت‌ها نیز با روش تطمیع یا تهدید تلاش می‌کنند تا این سازمان‌ها را تابع خود گردانند و استقلال آن‌ها را در سایه قرار دهند. ۱۲- تعدد مراکز صدور مجوز در برخی از کشورها ما مراکز صدور مجوز فعالیت برای سازمان‌های غیر دولتی متعدد هستند و همین امر در نهایت سبب سردرگمی این سازمان‌ها و مبهم بودن حدود اختیارات آن‌ها می‌شود. هنگامی که چند مرجع مختلف مسئولیت صدور مجوز را برای این سازمان‌ها بر عهده داشته باشند اعتبار این سازمان‌ها به خطر می‌افتد؛ زیرا هر مرجعی که اقدام به صدور مجوز می‌کند، تنها برای آن دسته از سازمان‌های غیر دولتی که خود مجوز داده احترام قائل است و تنها آن‌ها را به رسمیت می‌شناسد، در نتیجه سازمان‌های غیر دولتی فراوان یافت می‌شوند که دیگر مراجع دولتی حاضر به همکاری مناسبی با آن‌ها نیستند. اما اگر تنها مرجع رسمی و دولتی مشخص مسئولیت صدور مجوز سازمان‌های غیردولتی را بر عهده داشته باشد، بحث قانونمندی این سازمان‌ها و نظارت بر آن‌ها به طور شفاف‌تری صورت خواهد گرفت و نهادهای دولتی نیز بریابا به رسمیت شناختن سازمان‌های غیردولتی شرایط بهتری خواهند داشت.

*<http://www.islahweb.org/html/index.php?name=News&file=article&sid=۲۱۴۲>

نقش NGO ها و تشکل های صنعتی در تحقیق و توسعه و مدیریت دانش

آرمان خالقی مقدمه: دو مورد از مهم‌ترین ویژگی نظام‌های جدید صنعتی عبارتند از: اول: فراهم شدن امکان تولید کارآمد در مقیاس‌های کوچکتر، توأم با افزایش طیف محصولات تولیدی در هر واحد صنعتی که تا حدودی صرفه‌های مقیاس را به صرفه‌های ناشی از تنوع محصول تبدیل کرده است. این مطلب موجب شده که در جریان تولید صنعتی، امکانات گسترده‌تری برای انطباق با شرایط تقاضا و بازار ایجاد شود و این فرایند با محدودیتهای کشورهای کوچک و بنگاه‌های کوچک سازگارتر گردد. انتقال به شیوه‌های نوین تولید صنعتی با توجه به ماهیت آن که اساساً جنبه سازمانی دارد، لزوماً سرمایه بر نبوده و توسعه منابع و ارتقاء توانمندیهای انسانی از الزامات مهم آن محسوب می‌شود. دوم: کاهش متوسط سیکل تولید، افزایش هزینه‌های تولید محصول و تحقیقات و مطالعات مربوط به آن، کاهش فاصله زمانی بین تحقیق و توسعه و عرضه محصول و زمان جایگزینی محصولات، از جمله ویژگیهای دیگر نظام‌های نوین سازماندهی صنعتی است. وجود شرایط رقابت در بازار داخلی و زمینه‌سازی برای ایجاد شبکه‌های صنعتی و تقویت همکاری‌های بین‌بنگاهی در سطوح داخلی و بین‌المللی از جمله الزامات توسعه شیوه‌های نوین سازماندهی صنعتی است. با مطالعه تحولات ساختاری که در ترکیب تجاری جهان رخ داده است و همچنین با بررسی روند

تغییرات گروه‌های کالایی که بر حسب شدت فناوری طبقه بندی شده است و پیکربندی جغرافیایی این دگرگونی‌ها، چنین می‌توان دریافت که رشد صادرات، عموماً با ارتقای فناوری و حرکت به سوی تولید و صدور محصولات پیچیده تر و با شدت فناوری بیشتر و همچنین افزایش کیفیت و کارآمدی فعالیتهای صادراتی موجود همراه بوده است. گذشته از این، گزینش جایگاه مناسب تولید نیز متضمن انتقال از بخش‌های با رشد کند به بخش‌های پویا و بالنده به عنوان یکی از عناصر اصلی رقابت پذیری کشورها بوده است. اکثر صادرکنندگان موفق در گروه کشورهای در حال توسعه، فرایند گسترش و تعمیق صنعتی شدن و توسعه صادرات خود را از محصولات و کارکردهای ساده آغاز کرده و به تدریج و طی زمان به گونه‌ای پیوسته (همراه با ارتقای کیفیت محصولات صادراتی که تولید می‌کرده‌اند) به سوی تولید و صدور محصولات و عهده دار شدن کارکردها و فعالیتهای با محتوای فناوری بالاتر حرکت کرده‌اند. بنابر مطالعات یونیدو پنج عامل ساختاری که به منزله پیش‌رانه‌های عملکرد صنعتی به کار گرفته می‌شوند عبارتند از: (۱) تحقیق و توسعه (تلاش‌های فناوری داخلی) (۲) تحصیل فناوری خارجی (از طریق سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی) (۳) خرید فناوری از خارج از طریق جواز امتیاز (۴) مهارت (۵) زیربنای در زمینه دستیابی به فناوری‌های نوین، اقتصادهای صنعتی پیش‌تاز، عمدتاً به تحقیق و توسعه داخلی تکیه دارند، اما در همین حال، اتکای آنها به سرمایه‌گذاری خارجی نیز افزایش یافته است و از این طریق حاصل فعالیتهای تحقیق و توسعه کشورهای دیگر را در اختیار می‌گیرند. هزینه‌های تحقیق و توسعه در این کشورها به ازای هر واحد صادرات، با محتوای فناوری برتر و همچنین به ازای هر واحد سرمایه‌گذاری خارجی، بسیار چشمگیر است. پایه قدرتمند فناوری همراه با نقش پیش‌تاز در صادرات با فناوری برتر، دو ویژگی اصلی این اقتصادهاست. از سویی نیز اکثر اقتصادهای در حال توسعه از لحاظ توانمندیهای فناوری در سطوح پایینی قرار دارند. و سهم محصولات با فناوری برتر در صادرات صنعتی در اکثر این کشورهای در حال توسعه بسیار اندک است. در فرایندهای نوین صنعتی، سهم اطلاعات، دانش و خدمات افزوده شده و سهم مواد و نیروی کار کم مهارت در تولید بنگاههای صنعتی رقابت پذیر کاهش یافته است. صنایع کلاسیک با تولید همانند، بازآرایی مجدد شده، مواد جدید و پیشرفته جای مواد سنتی را گرفته و تنوع محصول، طراحی، مدیریت فرایند، بازاریابی، فروش، تبلیغات و ... اهمیت روزافزون در رقابت صنعتی پیدا کرده است. مزیت‌های ناشی از بهره‌مندی از منابع طبیعی در الگوی رقابتی جدید جای خود را به امتیازات و برتری‌های ناشی از دانش و فناوری داده است. بدین ترتیب در فضای نوین اقتصاد جهانی با شکل‌گیری رقابت شدید و گسترده در بازار محصولات صنعتی، نوآوری، یادگیری، انعطاف پذیری، کیفیت محصول و همچنین تولید محصولات نو و فرایندها و خدمات جدید در تحقق رقابت پذیری، جایگاه ویژه‌ای یافته است و صنایع دانش‌بر و صنایع با محتوای فناوری متوسط و برتر به حوزه‌های پیش‌تاز صنعت تبدیل شده است. از آنجاییکه برابر چشم‌انداز توسعه ۲۰ ساله کشور و استراتژی توسعه صنعتی کشور، راهبرد توسعه صنعت رقابت‌پذیر جهانی، به عنوان الگوی پیش‌روی ایران تعیین گردیده است؛ در این مدل اهمیت محوری بخش خصوصی بدون هیچ شبهه‌ای مورد پذیرش قرار گرفته است. و به همین دلیل تشکلهای بخش خصوصی فقط در جهت افزایش قابلیت درونی و همکاری و همفکری با دولت برای حفظ محیط رقابتی به فعالیت می‌پردازند. و در همین زمینه عوامل درونی بخش صنعت در خصوص تحولات تکنولوژیکی و دسترسی به تکنولوژی از طریق سرمایه‌گذاری خارجی، آموزش و تحقیق و توسعه و تقویت نیروی انسانی ماهر و متخصص مؤثر خواهد بود. منبع اصلی رشد درآمد، تداوم رشد بهره‌وری است و ریشه اصلی رشد بهره‌وری نیز توسعه فناوری است. کمک به توسعه فناوری، یکی از حوزه‌هایی است که دولت در آن نقش مهمی دارد. به طوری که در این حوزه یا به طور مستقیم از فعالیتهای خاصی حمایت می‌کند و یا به طور غیر مستقیم به ایجاد یک فضای مساعد برای توسعه فناوری کمک می‌کند. اعمال سیاست‌های فناوری به صورت روزافزون از سوی سیاست‌گذاران کشورهای پیشرفته به عنوان جزء مهمی از استراتژی ملی رشد اقتصادی و صنعتی در نظر گرفته می‌شود. با این حال تاکنون استراتژی توسعه در کشورهای کمتر توسعه یافته به اهمیت اساسی فرآیند کسب توانایی

های فنی بی توجه بوده اند و بیشتر تلاش خود را به سیاست های دیگری مانند سیاست های اقتصاد کلان و سیاستهای تجاری معطوف داشته اند. نکات کلی زیر را به عنوان ضعف فرآیند توسعه صنعتی ایران می توان برشمرد: ۱) فقدان اهداف و جهت گیریهای روشن توسعه صنعتی ۲) اطلاعات ضعیف سیاستگذاران و غفلت از تجربه سایر کشورها ۳) عدم نظارت و کنترل بر سیاست صنعتی و آثار آن و انعطاف ناپذیری در تطابق سیاست ها با شرایط متغیر در واکنش به تغییر بازار جهانی و شرایط تکنولوژیک ۴) حمایت های بیش از حد و طولانی و استفاده نکردن از ابزارها و فشارهای رقابت صادراتی در جهت ایجاد انگیزش برای یادگیری و ارتقاء ۵) نبود قانون رقابت داخلی و همچنین نهاد حافظ رقابت به منظور ایجاد، ارتقاء، نظارت و حفظ فضای رقابتی ۶) فقدان ارتباط بین سیاستهای بازار محصول و بازار عوامل از جمله: آموزش و کارآموزی، حمایت فناوری، بازارهای سرمایه و توسعه صادرات ۷) ناتوانی در جذب و ارتقای FDI و هدفگذاری آن در صنایع کارآمد ۸) ساختار نهادی ضعیف برای حمایت از توسعه قابلیتها در زمینه های: فناوری، مهارتها و کارآموزی، استاندارد و کیفیت، R&D و SME's و عدم ارتباط منطقی با صنعت ۹) ساختار قانونی و حقوقی ضعیف در ایجاد و تامین حقوق مالکیت ۱۰) ضعف قدرت مذاکره و آمادگی در پیوستن به WTO توجه به مفهوم تکنولوژی به عنوان یک کالای قابل تجارت در موارد زیر قابل تامل است؟: قراردادهای عملی: تکنولوژی شامل حقوق مالکیت معنوی، تکنسین ها و پرسنل ماهر، برنامه های تعلیم و تربیت، افراد و کالاهای تکنولوژیک؟ گروههای مختلف تکنسین ها و افراد ماهر: نیروی تحقیقاتی ویژه - نیروی تکنولوژیکی - نیروی تکنیکی و ماهر نرم افزاری و یا سخت افزاری؟ برنامه های تعلیم و تربیت: برای تکنسینها، مدیران و ناظرین نوآوری تکنولوژی، کارهای اداری مرتبط در دولت های محلی در داخل و خارج؟ جزئیات کالاهای تکنولوژیکی: محصولات نهایی شده، کالاهای میانی اجزای مرتبط با محصولات نهایی، موارد اولیه و اجزای بخصوص، راهنماهای مشاوره ای انتشارات (اسناد پتنت، داده های آزمایشی، اسناد مشخصه ها، نقشه ها و نتایج آکادمیک؟) دوره عمر تکنولوژی: تکنولوژی تولید نمونه اولیه، تکنولوژی تولید نمونه اولیه، تکنولوژی در حال رشد و پایدار، تکنولوژی بالغ و پیر؟ حقوق مالکیت معنوی: حقوق استفاده از پتنت استفاده از دارایی و مارک تجاری، حقوق استفاده از دانش فنی؟ جزئیات تکنولوژی مبادله شده: اطلاعات و اسناد ساختار تکنولوژی شامل برنامه ها و الگوهای ویژه فرایند کامل تحقیقات پیلوت تولید محصول، تضمین کیفیت، خدمات دانش فنی مدیریت شرکت شامل طراحی، مشاوره، مدیریت نظارت، جستجو و خرید. که مشکل ها در مبادلات، آموزش و تربیت پرسنل، جنبه ی نیاهای تکنولوژی مشترک، ایجاد بانک های اطلاعاتی تکنولوژی و سایر موارد می تواند کارکردی مؤثر جهت تسریع، و تسهیل دسترسی به اطلاعات و عملیاتی نمودن رفع نیازها و نیز کاهش هزینه ها از خود نشان دهند. فعالیتهای تحقیق و توسعه: آینده رشد اقتصاد، صنعت و خدمات در جهان عمدتاً به مهارت متکی خواهد بود. فرآیندهای متکی به فناوری پیشرفته، تمایل به سرمایه بیشتری دارند و نسبت صادرات محصولات صنعتی High Tech رو به افزایش است. در طول دوره گذار به منظور کاهش ضعف های اولیه، دولت لازم است بر افزایش منابع انسانی و جذب مهارتهای تکنولوژیکی جدید و ظرفیت های نوآورانه در سطح بنگاهها، به ویژه برای توسعه ظرفیت صادراتی، تمرکز یابد. در چنین شرایطی توسعه فناوری بین موسسات تحقیقاتی، دانشگاهها و بنگاههای صنعتی از طریق تقویت نهادهای زیرساختی و تشویق و تحریک بنگاههای بخش خصوصی در تعیین و فرموله کردن نیازهای تکنولوژیکی مؤثر است. این نوع اقدامات می تواند در چارچوب راهبردهای علمی برای ارتقای فناوری مورد توجه قرار گیرد. با درک روشن ارتباط فناوری و رقابت پذیری با سودآوری و رشد، بخش خصوصی همکاری خود در سیاستگذاری تکنولوژیک و سرمایه گذاری در انتقال فناوری و فعالیت های R&D را افزایش خواهد داد. چنین سرمایه گذاری هایی می بایست از طریق کمک های دولتی مورد تشویق قرار گیرد. به کارگیری سرمایه گذاری خارجی به جز تامین هدف مالی، با هدف های دیگری نیز صورت می پذیرد. ارتقای فناوری، توسعه مهارت و مدیریت برای ارتقای توان کیفی نیروی کار داخلی، توسعه بازارهای صادراتی، افزایش استاندارد تولیدات داخلی، حرکت به سوی

اقتصاد بازار از دیگر هدف های جذب سرمایه گذاری خارجی است. شرکت های چند ملیتی می توانند پس از سرمایه گذاری در کشورهای در حال توسعه فناوری مدرن را وارد نموده و کارایی حاصل از به کارگیری آن را افزایش دهند. بومی کردن این فناوری ها و توسعه فعالیتهای مراکز تحقیق و توسعه میتواند آثار سرریز FDI را افزایش دهد. ... در حالی که در کشور ژاپن ۸۰٪ از کل منابع مالی بخش پژوهش مربوط به بخش خصوصی می باشد و در آمریکا نیز بخش سهم تحقیقات بخشی خصوصی ۵۹٪ از کل منابع مالی بخش پژوهش می باشد. در ایالات متحده آمریکا در سال ۱۹۹۴، ۱۷۳ میلیارد دلار سهم تحقیقاتی بوده است که از این میزان ۳۶٪ سهم سرمایه گذاران دولتی، ۵۹٪ سهم صنایع و ۵٪ سهم مؤسسات غیرانتفاعی دانشگاهی بوده است. عملکرد تحقیقات در این سال حاکی است که ۷۲٪ تحقیقات را بخش صنایع، ۱۸٪ را مؤسسات دانشگاهی غیرانتفاعی و فقط ۱۰٪ تحقیقات را دولت بر عهده داشته است. در مقایسه تعداد دانشمندان و محققان بخش تحقیق و توسعه آمریکا از ۵۴۹۴۰۰ نفر محقق در سال ۱۹۷۰ به ۹۶۲۷۰۰ محقق در سال ۱۹۸۸ افزایش یافته است که اختلاف فاحش استفاده از منابع انسانی در بخش R&D را نسبت به ایران نشان می دهد. تجهیز و ارتقای سرمایه انسانی از مجموعه اقدامات لازم به منظور دستیابی به فناوری پیشرفته پس از جذب سرمایه خارجی، تجهیز و ارتقای سرمایه انسانی است. سرمایه گذاری ناکافی در این امر، کشور ما را تنها به عنوان مرکزی که منابع غنی معدنی دارد پرجذبه می سازد. که حاصل آن به طور طبیعی صنعتی شدن نیست. تجهیز و ارتقای سرمایه انسانی به معنی افزایش دانش و مهارت نیروی کار است. مراکز آموزش رسمی کشور شامل مدارس و دانشگاه ها، عمدتاً به افزایش دانش نیروی کار کمک می کنند و واحدهای تولیدی و آموزش های فنی - حرفه ای حین کار، مهارت آنان را افزایش می دهند. بررسی وضعیت نیروی انسانی شاغل در کارگاههای صنعتی در ایران نشان دهنده ضعف قابل توجهی در این زمینه است. که پیشنهاد می شود: در حوزه هایی که سرمایه گذاری خارجی در کشور توسعه پیدا می کند برنامه های آموزشی و ظرفیت های آموزشی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی و علمی و کاربردی در کمیته هایی مرکب از وزارت علوم تحقیقات و فناوری، وزارت صنایع و معادن، تشکل های صنعتی مربوطه و بنگاههای اصلی مشارکت کننده در سرمایه گذاری خارجی، برنامه ریزی شده و به طور مستمر مورد نظارت و ارزیابی قرار گیرد. و از سویی به دانشگاه ها اجازه داده شود تا بر اساس دریافت تقاضا از صنایع، دوره های کاربردی کاردانی و کارشناسی را طراحی و اجرا کنند. اتخاذ سیاست تحقیق و توسعه پر کردن شکاف دانش: پر کردن شکاف دانش کار ساده ای نیست. کشورهای در حال توسعه به دنبال یک هدف متحرک اند، چرا که کشور های پر درآمد به طور مداوم مرزهای دانش را فراتر می برند. گفتنی است که شکاف توانایی ایجاد دانش، بزرگ تر از شکاف خود دانش است. کشورهای در حال توسعه باید سه گام مهم برای پر کردن شکاف دانایی بردارند: • کسب دانش مستلزم دریافت و انطباق دانش موجود در مناطق دیگر جهان (برای مثال از طریق رژیم تجاری، سرمایه گذاری خارجی و موافقت نامه های مربوط به مجوزهای ساخت) و همچنین خلق دانش محلی از طریق تحقیق و توسعه و بنای دانش درون زاست. • جذب دانش مستلزم گسترش آموزش همگانی، ایجاد فرصت های یادگیری برای تمام عمر و حمایت از تحصیلات دانشگاهی به ویژه در علوم و مهندسی است. • اشاعه دانش مستلزم بهره گیری از تکنولوژی جدید اطلاعات و ارتباطات از طریق افزایش رقابت، توانمند سازی بخش خصوصی و وضع مقررات مناسب است. توجه به مسأله اطلاعات: حتی اگر کشورهای در حال توسعه از نظر دانش فنی به پای کشورهای پیشرفته صنعتی برسند، باز هم در مقایسه با آنها عقب تر خواهند بود. این موضوع ناشی از کمبود دانش در مورد صفات و مشخصات اشیاء و امور است. این دانش در مورد هر معامله ای ضروری است و این دانش باید در محل ایجاد و به طور مستمر نو شود. بدون دانش در مورد صفات و مشخصات اشیاء و امور، بازارها نمی توانند به خوبی کار کنند. نمی توان به طور کامل بر نابرابری اطلاعات فائق آمد و آن را از میان برد اما می توان آن را کاهش داد. مسئله اطلاعات در سه حوزه بیش از حوزه های دیگر جدی است و حل مسئله در این سه حوزه می تواند سهم بزرگی در دستیابی به رشد پایدار اطلاعاتی داشته باشد. این حوزه ها عبارتند از:

بازارهای مالی، محیط زیست و مسائل اطلاعاتی که فقراً از آن آسیب می‌بینند. در تعریف مدیریت دانشی می‌توان گفت مدیریت دانش شیوه شناسایی، در اختیار گرفتن، سازماندهی و پردازش اطلاعات جهت خلق دانش می‌باشد که پس از آن توزیع می‌شود و به عبارت دیگر در دسترس دیگران قرار می‌گیرد تا برای خلق دانش بیشتر به کار گرفته شود. بنابراین مدیریت دانش، مثل ارتباطات، در بهترین وجه به عنوان روش یا شیوه عمل سازمانی تلقی می‌شود. امروزه مدیریت دانش عمدتاً از مسئولیت‌های فناوری اطلاعات (IT) به شمار می‌رود؛ زیرا در جمع‌آوری، تبدیل و انتقال داده‌ها، اطلاعات و دانش نقش کلیدی دارد. مدیریت دانش در عمل، آمیزه‌ای از رهبری کسب و کار و فرهنگ و فناوری می‌باشد. این جنبه‌ها با ظرافت به هم مرتبط می‌باشند. نه فناوری محض و نه یک رهیافت صرفاً تجاری - فرهنگی به تنهایی نمی‌تواند برنامه اثر بخش مدیریت دانش ارائه دهد. مدیریت دانش نوعاً مجموعه مزایایی در ۴ قلمرو عمده زیر را دارا می‌باشد: (۱) صرفه جوییها و کارآیی‌ها که فرآیندها با کارآمدی بیشتر انجام می‌گیرند و نیاز به بازآفرینی راههای انجام کار را از بین می‌برند. (۲) فرصتهای جدید که بازارها و فرصتهای جدید مشخص می‌شوند. (۳) تغییر و نوآوری که سازمان می‌تواند تغییرات را شناسایی کند و بدانها واکنش درست نشان داده و خود را به موقع تغییر دهد. (۴) به کارگیری بهتر منابع انسانی. سازمان بهره‌بردار کارتری از منابع انسانی خود به عمل می‌آورد. سرعت فرایند کاهش چرخه زمانی فرایندها و تداوم کار از دیگر مزایای مدیریت دانش می‌باشد. ایجاد سازمان دانش مدار در اختیار گرفتن داده‌ها و تبدیل آنها به سطوح بالاتری از اطلاعات و دانش فقط یک قسمت در فرایند مدیریت دانش به شمار می‌رود و چالش برانگیزترین بخش آن به کارگیری اطلاعات می‌باشد. برخلاف بسیاری از دارایی‌ها مانند طلا، دانش به تنهایی هیچ ارزشی نداشته یا حداقل ارزش را دارد. هیچ بازار همگانی برای دانش وجود ندارد - شاید به جز رقاباتی که ممکن است مقدار زیادی پول پرداخت نمایند تا دانش شرکت‌های دیگر را برابند - ارزش سرمایه دانش از طریق به کارگیری و استفاده دانش در بسط و پیشبرد اهداف سازمان حاصل می‌شود. لازمه این امر خلق یک سازمان دانش مدار می‌باشد. سازمان دانش مدار سازمانی است که خلق دانش و فرایند سهم شدن در آن درونی شده و به عنوان راه هدایت عملیات مورد قبول واقع شده است. در سازمان دانش مدار، کارکنان به طور مداوم دانش ضمنی و دانش مشخص و ملموس را در اختیار گرفته، مستند سازی می‌کنند و باهم سهم می‌شوند. مدیران ضمن تسهیم دانش و رشد داراییهای دانش تصمیمات خود را بر پایه دانش استوار می‌سازند. خلق سازمان دانش مدار با دید و اهداف استوار آغاز می‌شود. فردی، ترجیحاً مدیر سطح بالا، دید الزام آور سازمان را به عنوان یک سازمان دانش مدار تعریف و توصیف می‌کند. این دید توصیف خواهد کرد که چگونه سازمان عمل کند، چگونه داراییهای دانشی خود را به کار گیرد و چگونه کارکنان و مدیران باهم در ارتباط بوده، دانش را انتقال دهند. از آنجائیکه فقط با نوآوری مداوم با یافتن طرق جدید کاهش هزینه‌ها و قیمت‌ها، روش‌های جدید خدمت به مشتری، توسعه پیشرفتهای جدید فنی سازمان می‌تواند با دستیابی به مزیت‌های رقابتی در طولانی مدت موفق شود، مدیریت دانش با ایجاد محیط یادگیری توأم با همکاری که در آن اطلاعات در فرهنگی سهم می‌شود که ویژگی‌های مثبت کارکنان را گلچین کرده و بدانها پاداش می‌دهد؛ به نوآوری سازمان کمک خواهد نمود. به همین طریق مدیریت دانش به سازمانها کمک می‌کند تا از طریق یادگیری و تجدید حیات دانش به شکلی مداوم با تغییرات برخورد کند. اگرچه دستیابی به سازمان دانش مدار مشکل است، لیکن فناوری مانع آن نیست. سازمان‌ها از قبل بسیاری از فناوری‌های مورد نیاز را در خود دارند تا جمع‌آوری، تغییر و تبدیل، دسترسی و سهم شدن در اطلاعات و دانش را در برخی سطوح آغاز کنند. خرید و نصب فناوری فراوان آسان‌ترین بخش کار است. کار مشکل‌تر تغییر فرهنگ، خط مشیها و طرز کار سازمان است تا بتوان رشد و به کارگیری مناسب داراییهای دانشی را از بالاترین سطح مدیران به پایین‌ترین سطح کارکنان مورد تشویق قرار داد. این امر مستلزم تغییرات در استخدام، نقد، ارتقاء و عملیات مترتب به ترمیم حقوق و دستمزد است. مشکلات رسیدن به سازمان دانش مدار مشکلات پیش روی حرکت به سوی دانش مدار در سازمانها به طور خلاصه عبارتند از:

(۱) پیچیدگی فنی (۲) ابهام مدیریت رده بالا- مدیریت سطح بالا همواره اصل مدیریت دانش را تأیید و به صورت لفظی مفهوم سازمان دانش مدار را مورد تحسین قرار می دهد. اما مدیریت همیشه مطمئن نیست که می خواهد کارکنان خود را با دانش توانمند سازد و اصولاً مدیریت دانشی یک عمل انقلابی به شمار می رود. (۳) مقاومت مدیران میانی: در اینجا نیز همانند مدیریت رده بالا مدیریت دانش یک عمل انقلابی و یک مانع برای ارتقاء، پاداش، شهرت و شناسایی محسوب می گردد. (۴) مقاومت کارکنان: بسیاری از کارکنان ممکن است مدیریت دانش را به عنوان کار زیاد برای خود با بازده مستقیم اندک نسبت به تلاشهایشان تلقی کنند. (۵) مبهم بودن دانش: سازمان ها در داده ها و اطلاعات غرق می شوند ولی دانش حقیقی به سادگی قابل حصول نیست و مستلزم تلاش و آموزش های مناسب است. (۶) ذهنیت کوتاه فکرا نه: عدم توانایی سرمایه گذاری در حال حاضر برای بازگشت و بازده آن در آینده جریان رایج در سازمان ها می باشد مدیریت دانش نیازمند دیدگاهی طولانی مدت در جهانی است که به نظر کوتاه نگرانه می رسد. (۷) نبود روحیه همکاری مشترک: سازمان ها در گذشته به علت کوچک سازی، تامین منابع انسانی از خارج سازمانو تجدید ساختار هر گونه همبستگی و عهد و میثاق بین کارگران و بین آنها و سازمان را به حداقل کاهش داده اند. راهبرد دانش علاوه بر معماری دانش و زیرساخت دانش، مدیران دانش باید راهبرد دانش را ایجاد و تدوین کنند. راهبرد دانش، برنامه مدیر دانش برای اقدام جهت ایجاد، به کارگیری، و افزایش داراییهای دانشی سازمان است. راهبرد دانش مشابه راهبرد فناوری اطلاعات باید با راهبرد کسب و کار سازمان، از طریق توسعه و به کارگیری داراییهای دانش هماهنگ شود تا به اهداف کسب و کار سازمان خدمت کند. مهم ترین رهنمودها برای مدیرانی که به ایجاد راهبرد دانش اقدام می کنند عبارتند از: (۱) ایجاد عنصر الزام آور امور تشکیل دهنده دانشی برای ارزش گذاری به پیشنهاد مشتری. (۲) برقراری ارتباط و مفاهمه از قصد و نیت کسب و کار و اهداف راهبردی ابتکارات مدیریت دانش با روشنی و شفافیت. (۳) پرورش کار تیمی و تشریک مساعی فراتر از مرزهای سازمان که دربرگیرنده مشتریان و شبکه شرکای ارزشمند باشد. (۴) تغییر جزمیت ذهنی سهام شدن در دانش از مدل توزیع داخلی به مدل دسترسی مشتری مدار. (۵) طراحی ایجاد دانش جدید و انتقال فرایند بر اساس نیازهای انگیزشی و موقعیتی کارکنان دانش. (۶) توسعه پایه های دانش جهت انطباق با دانش مورد جستجوی کارکنان و سبک تصمیم گیری آنان. (۷) تکامل بخشیدن به زیر ساختهای فناوری بر پایه تجربه موجود و الگوهای مشتری. (۸) پاداش دهی به کشف، ایجاد دانش و سهام شدن در دانش. دانش و سایر شکلهای سرمایه فکری داراییهای پنهان سازمانها به شمار می روند. آنها در ترازنامه گزارش های سالیانه دیده نمی شوند، در عین حال ایجاد ارزش و پتانسیل درآمدهای آینده را رقم می زنند. بر حسب آنچه که اشتراوسمن عنوان کرده است: « سرمایه دانش وقتی شکل می گیرد که کارکنان درباره این که چگونه کالا و خدمات ارائه دهند، فکر یا صحبت کنند. و این گفتگو و تامل وقتی که آنها در عمل مشغول ارائه کالا- یا خدمات هستند رخ نمی دهد، بلکه وقتی رخ می دهد که در حال یادگیری، کارآموزی، صحبت، نوشتن یا علاوه بر این موارد در حال به دست آوردن دانش و برقراری ارتباطات به منظور بهبود بخشی به بهره وری اند. این بهبود عملکرد مستقیماً به پول واقعی تبدیل می شود که نمایانگر بازده مترتب بر سرمایه دانشی سازمان است. » طریق ایجاد داراییهای با ارزش دانشی توسط سازمان با به کارگیری هفت اهرم دانش صورت می پذیرد: ۱. دانش مشتری. ۲. روابط صاحبان سهام. ۳. محیط کار و تجارت. ۴. حافظه سازمانی. ۵. فرایندهای کار و تجارت. ۶. تولیدات و خدمات. ۷. افراد انسانی مدیر دانش ارث برای شرکت ها **chief knowledge officon** آسان ترین راه درک نقش مدیر دانش ارشد این است که ببینیم چنین شخصی در یک شرکت تجاری چه کاری ممکن است انجام دهد. در اقتصاد مبتنی بر دانش که در قرن بیست و یکم در حال توسعه است، وظیفه مدیر دانش ارشد کمک به کسب برتری از طریق اطلاع از این موضوع است که مزیت در کجا یافت می شود. این کار وظیفه مدیر اجرایی ارشد نیست و شغل پاره وقت هم نیست: مدیر اجرایی ارشد به اندازه ی گرفتار است که فرصت چنین کاری را ندارد. وظیفه مدیر تحقیق و توسعه هم نیست که کارش تمرکز بر ایجاد فن آوری های جدید پس از قطعی شدن تصمیم

برای ساخت آن هاست. این کار وظیفه مدیر فنی ارشد هم نیست، که انتخاب‌های علمی گسترده و نقشه‌های مسیر فن آوری جایگزین را تشخیص می‌دهد. مدیر دانش ارشد نه هدایت‌کننده است و نه برنامه‌ریز و نه مصلحت‌اندیش و نه مدیر دانش ارشد آنچه را همه مشاغل دیگر نیاز دارند - دانش مربوط به ماهیت نظام جدیدی که توان هدایت و کنترل انجام خواهند داد و برنامه و تاکتیک‌های دراز مدت و کوتاه مدت خود را طراحی خواهند کرد - فراهم می‌کند. بیل گیتس در مایکروسافت نمونه اولیه مدیر دانش ارشد تجاری وظیفه او این است که ببیند چگونه می‌توان فناوری‌های نرم افزاری نو ظهور را تلفیق کرد و محصولات معیار صنعتی مورد نیاز را ایجاد کرد. سرانجام هر شرکتی یک مدیر دانش ارشد خواهد داشت. شرکت‌هایی که زودتر این کار را انجام دهند به برتری رقابتی دست پیدا خواهند کرد. امروزه هیچ کس دقیقاً نمی‌داند که چنین شخصی چه کاری باید انجام دهد زیرا این شغل در جریان کار در حال ابداع شدن بوده و کار مدیر دانش ارشد از یک صنعت به صنعت دیگر متفاوت است. احتمال هائی از شرح کارهای مدیر دانش ارشد در شرکت‌ها می‌تواند بدین شرح باشد •: ارائه توصیه برای خرید، فروش یا ساخت فناوری‌های جدید • تشخیص زمان تغییرات و درک زمان رسیدن دوره بلوغ و تعیین واکنش مناسب • تشخیص زمان خروج از صحنه و یا عقب نشینی • تحلیل و عرضه اطلاعات و شرایطی که به توان بر اساس آن‌ها هوشمندانه تصمیم‌گیری نمود • ارائه توصیه جهت بزرگتر کردن، کوچک کردن یا ادغام شرکت‌ها پیشنهاد راهکار: چنانچه تشکل‌ها خود با درک اهمیت موضوع نسبت به فرهنگ سازی و اشاعه اطلاعات دورم به میدان صنایع کشور زمینه نفوذ و ورود این تفکر تلاش نموده و موضوع تفکیک مالکیت و مدیریت و لزوم حضور مدیران ارشد اجرائی، ارشد تحقیق و توسعه، ارشد فنی و ارشد دانش را در شرکت‌ها نهادینه سازنده گامی مهم برای آینده صنایع کشور برداشته شده است. مدیر دانش ارشد ملی کشورها نیز باید مانند شرکت‌ها، بهترین شیوه بازی کردن را در بازی اقتصادی جدید بیاموزند. دولت‌ها هم مثل شرکت‌ها، با آینه‌ای مبتنی بر دانش روبرو بوده و وارث تأکید تاریخی بر امور مالی هستند. داشتن یک مدیر دانش ارشد ملی که درک کند اقتصاد مبتنی بر دانش به کدام سو می‌رود، همان چیزی است که برتری در آینده را رقم خواهد زد. هر دولتی که سعی بر اعمال نظارت به شیوه قدیمی داشته باشد بدون چون و چرا متوجه خواهد شد که سازمان‌ها و شرکت‌های داخلی به طور قانونی و الکترونیکی به خارج از کشور و خارج از حوزه کنترل قانونی آنان نقل مکان می‌کنند. چرا که امروزه اگر شرکت‌ها قوانین و مقررات ملی خود را درست نداشته باشند می‌توانند اداره مرکزی و تولید خود را به جاهای دیگری منتقل کنند. بطور مثال چرا باید یک شرکت در جایی فعالیت کند که مالیات بیشتری دریافت می‌شود؟ با معکوس شدن جایگاه‌های سنتی، قدرت چانه زنی نسبی دولتها و شرکت‌های چند ملیتی در حال تغییر یافتن به نفع شرکت‌هاست زیرا کشورها به شرکت‌ها بیشتر نیاز دارند تا شرکت‌ها به کشورها. برای همه کشورهای بزرگ تصمیم‌های مربوط به زمینه‌ای که باید در آن سرمایه‌گذاری انجام شود جنبه حیاتی دارد. بطور مثال کشور ایران باید بودجه تحقیق و توسعه خود را در کجا سرمایه‌گذاری کند تا پول و سرمایه‌گذاری انجام شده در بخشی که بازده تکنولوژیکی ندارد به هدر نرود؟ کشورها نیز مثل شرکت‌های هائی که درصدد کنترل جریانهای دانش به منظور کسب سود هستند، باید برای به حداکثر رساندن ثروت خود کنترل جریانهای دانش را به دست بگیرند و در نتیجه کشورها نیز مانند شرکت‌ها به یک مدیر دانش ارشد نیاز دارند. از آنجائیکه وزارتخانه‌ها به این دلیل تأسیس می‌شوند که موضوعی به آن اندازه مهم به نظر می‌رسد که برایش پستی جدید در هیأت دولت ایجاد شود؛ چنانچه کشور ایران بخواهد مثل از این که از اقتصاد مبتنی بر دانش به طور چشمگیری عقب بماند و در حقیقت بخواهد بجای قرار گرفتن در پشت خط مقدم تکنولوژی و اقتصاد در جلوی آن‌ها به دلیل دشوار تر بودن تعقیب و سبقت به نسبت تداوم حرکت در خط مقدم در مسابقه پیشرفت - قرار بگیرد، می‌بایست نسبت به ایجاد یک سازمان ملی که وظیفه دائمی اش تفکر درباره چگونگی استفاده از پیشرفت‌های دانش به منظور افزایش ثروت ایرانیان باشد اقدام نماید. چرا که این موضوع به اندازه داشتن یک وزارت دفاع برای کشور اهمیت دارد •. منابع و ماخذها - اقتصاد سیاسی ایران - دکتر بهنام

ملکی - ۱۳۸۲ - ناشر: نور علم - استراتژی جهانی شدن شرکتها و موسسات - مهندس محمود صانعی پور - ۱۳۷۹ - ناشر: موسسه فرهنگی هنری بشیر علم و ادب - استراتژی توسعه صنعتی کشور - دکتر مسعود نیلی - ۱۳۸۲ - ناشر: دانشگاه شریف - فن بازار - امین سالاری، روح... سهرابی، سید جمال الدین حسینی - ۱۳۸۲ - ناشر: پارک فناوری پردیس و نشر آتنا - سیاستهای صنعتی ایران - مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی - مدیریت دانش، موفقیت در اقتصاد جهانی مبتنی بر اطلاعات - آلن رادنیگا - ۱۳۸۳ - ناشر: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت) - برندگان و بازندگان جهانی شدن - لستر تارو - ۱۳۸۳ جمعبندی - پیشنهادها: با توجه به کلیه مطالب ذکر شده از ابتدای مقاله تا به اینجا، چنانچه بخواهیم به وظایف و نقش NGO های صنعتی در تحقیق و توسعه و منابع انسانی پردازیم، توجه به روحیات، معنویات، ترکیب اعضا، اهداف، برنامه ها شرح وظایف، استراتژی و راهبردهای این تشکل ها می تواند خود را در جای جای تعاریف، مزایا، کاستی ها و راهبردهای مطلوب بخش به وضوح نمایان سازد که ذیلاً در مجموع و بطور خلاصه ذکر می گردد؟ کمک به ایجاد پیمانکاری فرعی، سرمایه گذاری مشترک، خرید و فروش لسانی و فرانشیز؟ تلاش در جهت افزایش قابلیت ها و توانمندی های بخش خصوصی؟ تلاش و مشاوره در به تصویب رساندن قانون مالکیت معنوی؟ تلاش و مشاوره در به تصویب رساندن قانون تبدیل و انتقال مالکیت؟ حفاظت و نظارت بر اجرا و فراگیر شدن حقوق مالکیت؟ همکاری و مشارکت در تدوین و اجرای سیاستگذاری صنعتی؟ تلاش جهت به رساندن معافیت مالیاتی طولانی مدت برای واحد R&D؟ کمک به به وضع سیاستهای تشویقی مالی، فرهنگی، اداری؟ تدوین و اجرای جوایز محلی و استانی برای فعالیتهای شایسته تقدیر R&D و اعمال مدیریتهای نوین؟ ایجاد و تقویت شبکه های ارتباطی واحدهای R&D؟ ایجاد و تقویت فن بازار؟ تشویق و اموال R&D به عضویت در NGO ها؟ شناسایی توانایی و قابلیتهای و اموال R&D و ایجاد بانک اطلاعاتی جهت سهولت دسترسی و ارتباط بهتر با این راه ها؟ تدوین برنامه ای آموزشی جهت روز آمد کردن دانش و اطلاعات مدیران و کارشناسان و اموال تحقیق و توسعه و دانداری صنعتی بطور مستمر؟ تقویت رابطه دانشگاهها با واحدهای تحقیق و توسعه و واحدهای صنعتی جهت انتقال هر چه بهتر خواته ها و نیازان پژوهش کاربردی صنایع به منظور تدوین برنامه های پژوهشی مرتبط و کارآمد؟ ارائه مشاوره به دولت به منظور افزایش دقت در برنامه ریزی های استراتژی صنعتی و علمی کشور؟ برآورد نیاز مشترک واحدهای تحقیق و توسعه به تکنولوژی، نرم افزار، سخت افزار و موارد و انجام تمهیدات لازم به منظور تسهیل خرید، تجهیز و توزیع آنها؟ جمعبندی خواسته ها و مشکلات با بررسی و استعلام از واحدهای تحقیق و توسعه و انتقال و پیگیری جهت بهبود وضعیت آنها؟ کمک به افزایش جریان غیر تجارت تکنولوژی؟ برگزاری نمایشگاهها و کنفرانس های تکنولوژی و صنعتی؟ ارائه روشهای سیستماتیک جهت دستیابی به تکنولوژی؟ کمک و تقویت بهره گیری از مدیریت دانش در صنایع کشور؟ کمک به ایجاد و تقویت سازمان های دانش مدار؟ آگاه سازی مدیران و صاحبان صنایع نسبت به اهمیت جایگاه تحقیق و توسعه و پژوهش و نیز نیاز واحدهای صنعتی به سیستمهای جدید مدیریت

منبع: کنفرانس ملی مدیریت دانش

<http://system.parsiblog.com/1124509.htm>

بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی

بهنام کاویان

چکیده: اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو. اخلاق کار مهم ترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی محسوب می گردد. منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملتها را تشکیل می دهند. سرمایه و منابع طبیعی عوامل تبعی تولیدند در حالی که انسانها

عوامل فعالی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمانهای اجتماعی - اقتصادی و سیاسی را می‌سازند و توسعه ملی را به جلو می‌برند. کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو موثری بهره‌برداری کند، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد. (تودارو، ۴۷۳) ضعف اخلاق کار در کشور و خصوصاً در بخش دولتی دغدغه بسیاری از مسئولان و مدیران است. مقاله حاضر به مسئله اخلاق کار و ابعاد آن در دو بخش دولتی و خصوصی ذوب آهن اصفهان می‌پردازد. سوال اصلی آن است که آیا خصوصی سازی صنایع توانسته است تاثیر معنی داری بر اخلاق کار پرسنل داشته باشد؟ داده‌های مورد استفاده از نمونه‌ای به حجم ۱۴۴۷۵ نفر که ۵۳۰۷ نفر در بخش خصوصی و ۹۱۶۸ نفر در بخش دولتی مشغول به کار هستند گردآوری شده است. به منظور سنجش اخلاق کار از شاخصی استفاده شده است که اخلاق کار را در چهار بعد مادی و معنوی اندازه گیری می‌کند. این شاخص مورد استفاده در تحقیقات سازمان بین المللی کار است. نتایج نشان می‌دهد که خصوصی سازی بر دو بعد مادی اخلاق کاری یعنی دلبستگی و علاقه به کار و همچنین بر پشتکار و جدیت در کار پرسنل موثر است اما بر ابعاد معنوی اخلاق کاری یعنی روابط سالم انسانی و نیز روح جمعی و مشارکت در کار تاثیر ندارد. علاوه بر آن، تاثیر میزان حقوق و تحصیلات بر اخلاق کار منفی است اما ارتباط مثبتی میان سنوات خدمت و اخلاق کار وجود دارد. به نظرمی رسد که توفیق در امر خصوصی سازی و افزایش اخلاق کار پرسنل نیازمند بسترسازیهای فرهنگی در این زمینه است. مقدمه دیدگاه اندیشمندان مارکسیستی آن است که ضعف اخلاق کار نتیجه از خود بیگانگی نیروی کار در جوامع صنعتی است. چرا که کار برای کارگر امری خارجی است و او در کار خویش ارضا نمی‌شود. به نظر آنها صنعتی شدن جوامع باعث جایگزینی روابط ثانوی با روابط نخستین و در نتیجه کاهش دلبستگی به کار شده است. سایر اندیشمندان به تاثیر پیشینه تاریخی، ساختار سیاسی مذهب و عرف جامعه بر اخلاق کار پرداخته اند. از دیدگاه کارکردگرایان، کار یکی از نهادهای اصلی نظام اقتصادی است و اگر نظام اقتصادی رایکی از چهار خرده نظام اساسی نظام اجتماعی محسوب کنیم، کار در کلیه فرایندهای اجتماعی تاثیر گذار و از سایر نهادهای اجتماعی از جمله تعلیم و تربیت تاثیر پذیر است. نکته دیگری که باید به آن توجه کرد تغییر دیدگاههای مسلط در زمینه جامعه شناسی و اقتصاد است. در حالی که مارکس اقتصاد را زیر بنا و سایر تحولات را روبنا می‌دانست، متأخرین بر زمینه‌های فرهنگی به عنوان عامل ایجاد توسعه اقتصادی تأکید داشتند. اقتصاددانی مانند «هاگن» کلاً به این نتیجه می‌رسد که شخصیت فرهنگی، اصلی ترین عامل ایجاد توسعه اقتصادی است. او تحولات اقتصادی را معلول تحول فرهنگی می‌داند و بیان می‌کند که تحول اساسی و زیربنایی در فرهنگ جامعه به خودی خود باعث می‌شود که اقتصاد از حالت رکود خارج شده و به رشد و توسعه برسد. از طرفی شیوه مدیریت تاثیر بسزایی بر سازمان تولید و اخلاق کار دارد. روشهای مطلوب به انگیزش افراد و افزایش اخلاق کار و بهره‌وری می‌انجامد. ورود به دنیای صنعتی و مدرن نیازمند تغییرات بنیادی در دیدگاههای مدیریت سنتی است. یکی از راهکارهای تغییر در مدیریت کلان، خصوصی سازی صنایع است. پیچیده شدن معادلات اقتصادی داخلی و جهانی دولتها را وادار ساخته است تا به خصوصی سازی گرایش پیدا کنند. نکته قابل توجه آن است که ایجاد تغییرات اقتصادی بدون در نظر گرفتن ملاحظات فرهنگی به نتایج نامطلوبی می‌انجامد. عوامل اجتماعی مؤثر بر اخلاق کار در باره نظریات جامعه شناسی نظریه‌های مارکسیستی به طور غیر مستقیم اشاره دقیق تری به اخلاق کار دارند. در این نظریه‌ها چگونگی تولید به عنوان متغیر مستقل و از خود بیگانگی به عنوان متغیر وابسته مطرح هستند. اما از خود بیگانگی افراد می‌تواند تأثیر مستقیمی بر میزان علاقه، دقت، مسئولیت، ابتکار و مولد بودن داشته باشد. همان طور که اشاره شد اخلاق کار قواعد و زمینه‌های برانگیزاننده و فعال شده تعهد ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه است. مسلم است که یک ذهن از خود بیگانه نمی‌تواند زمینه‌ای مناسب برای انگیزه و تعهدات اخلاقی و فیزیکی از خود بروز دهد. می‌توان رابطه میان این متغیرها را به صورت زیر نشان داد: کاهش اخلاق کار - کاهش مسئولیت تعهد ذهنی و فیزیکی - از خود بیگانگی صنعتی شدن جوامع و تاثیر آن بر اخلاق کار صنعتی شدن، تغییراتی بنیادی در ساختار جامعه پدید می‌آورد؛ در نظام پیشه‌وری رابطه موجود بین کارگر و

کارفرما شخصی بود و این رابطه ایجاب می‌کرد که کارگر و کارفرما در مقابل یکدیگر دارای تعهدات و وظایفی گسترده‌تر از آنچه امروز انتظار می‌رود باشند. اما تولید کارخانه‌ای، در وضعیت اجتماعی همه کارگران تغییرات اساسی به وجود آورد و بر مهارت‌های پیشه‌ای و روابط کار اثر عمیقی گذاشت. بدین ترتیب، نیروی کار در یک کارگاه یا کارخانه متمرکز و محل زندگی و کار از یکدیگر جدا شد. کارگران بایستی از نظمی که کارفرما اعمال می‌کرد، یعنی ساعات و سرعت کار منظم تبعیت می‌کردند و اگر چه از نظر حقوقی آزاد بودند ولی از نظر اقتصادی و اجتماعی وابسته و تابع بودند. رابطه صنعتی شدن و اخلاق کار به صورت زیر قابل بیان است: صنعتی شدن جایگزینی روابط ثانوی با روابط نخستین کاهش اخلاق کار کاهش دلبستگی به کارتحصیلات و اخلاق کاربالا رفتن تحصیلات کارگران باعث بالا رفتن انتظارات شده است. آنان هوش را موجب موفقیت خود می‌دانند، اخلاق کار را در پاداش جستجو می‌کنند و تحمل کاری که در آن پیشرفتی نباشد، ندارند (شیعی، ۱۹۹۰). بنابراین، رابطه علی متغیرها به صورت زیر قابل بیان است: کاهش اخلاق کار افزایش انتظارات افزایش تحصیلات سن و اخلاق کاربالا رفتن سن نیروی کار و همچنین افزایش درصد زنان شاغل بر هنجارهای مرتبط با اخلاق کار تأثیر گذاشته است (ساهیل، ۹۰). تأثیر متغیر سن بر اخلاق کار در اکثر تحقیقات انجام شده قبلی به صورت یک منحنی غیر خطی شبیه ۷ است. عرف جامعه ایران و اخلاق کاردر جامعه ایران اکثریتی معادل ۸۱/۴ درصد اعتقاد دارند که «روزی هر کس به قدر قسمت اوست» که عامل مهمی در تضعیف اخلاق کار محسوب می‌شود. (محسنی، ۴۰۴) از دیگر باورهای غلط که به کاهش اخلاق کار می‌انجامد اعتقاد به قضا و قدر است. ۸۹/۵ درصد ایرانیان به «تأثیر قضا و قدر در زندگی» اعتقاد دارند. (محسنی، ۴۰۶) درمورد تأثیر این باور بر اخلاق کار ایرانیان تحقیق مستقلی انجام نگرفته است. اما تحقیقات مشابهی در آسیای شرقی در این باره صورت گرفته است. یکی از عوامل توفیق مردم کره در توسعه صنعتی وجود ارزشهای این جهانی (secular) است. در جای دیگر خانم کارمنسیتا (carmincita) به رابطه‌مداری کارگران اشاره کرده و می‌گوید در چنین وضعی کارکردن در محیطی با ضوابط و انضباط اجتماعی میسر نخواهد بود. به نظر او تقدیرگرایی باعث شده که فیلمینی‌ها به گذشت زمان خیلی توجه نکرده و در رعایت جداول زمانبندی کار طرفه روند و به گذراندن بیهوده وقت پرداخته و فکر کنند که خدا خودش همه کارها را درست خواهد کرد. (کارمنسیتا، ۱۹۹۵) چنین باورهای عرفی به کاهش اخلاق کار در ایران می‌انجامد. عوامل اقتصادی مؤثر بر اخلاق کارعدم تناسب کار با دستمزد از مبرم‌ترین مسائل اقتصادی جامعه است که به شدت انگیزه کار را در کارکنان تحت تأثیر قرار داده است. عمده‌ترین مشکلات از دیدگاه ایرانیان «تورم، نارسائیهای اقتصادی و بیکاری است» که قریب ۶۱ درصد کل مشکلات از نظر پاسخگویان است (محسنی، ۴۳۶). به نظر برخی در تاریخ معاصر یکی از دلایل سستی ایرانیان در مرحله اقدام و عمل، نفوذ خصیصه استفاده از درآمدهای نفتی در اندیشه مردم است. این ثروت که بدون زحمت و کار به دست می‌آید باعث شده است که اساساً کار و تلاش ارزشی نسبتاً نامعقول پیدا کنند. اسراف، بهره‌وری اندک و فقدان اخلاق کار و اتکاء به درآمد نفت آن چنان است که انقلاب اسلامی هم نتوانسته است این اندیشه را از محیطهای کار و کانونهای مدیریتی جامعه دور سازد. رابطه میان نظریه‌های اقتصادی، فرهنگی و اخلاق کار به صورت زیر است: تضعیف اخلاق کار اعتقاد به ثروت بدون تلاش درآمدهای نفتی عوامل روانشناسی اجتماعی یکی از ابعاد بسیار مهم اخلاق کار بعد روانشناختی آن است چرا که اخلاق متغیری است که آگاهی و اراده فردی نقش محوری در آن ایفا می‌کنند. بسیاری از اندیشمندان برای بهبود اخلاق کار بر نظریات رفتاری تأکید داشته‌اند. هرگاه فردی کار اخلاقی انجام داد و از سوی جامعه مورد تشویق قرار گرفت، احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر تقویت می‌شود تا جایی که کار اخلاقی به صورت ارزشهای درونی درمی‌آید. به این ترتیب، برنامه ریزان کلان کشوری قادر خواهند بود اخلاق کار را در افراد جامعه درونی کنند. «مازلو» پنج دسته نیاز انسان را به صورت زیر بیان می‌کند: فیزیولوژیک، ایمنی، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی. متاخرین به تأثیر نیاز به کسب موفقیت، نیاز به کسب قدرت، نیاز به ایجاد دوستی، انتظار و برابری بر اخلاق کار تأکید دارند. مدل ارتباط دهنده اخلاق کار، مدیریت و

خصوصی سازی خصوصی سازی با تغییر مدیریت بر اخلاق کار تأثیر می گذارد. به عبارت دیگر، اگر خصوصی سازی را متغیر مستقل بدانیم، مدیریت متغیر میانی و اخلاق کار متغیر وابسته خواهد شد مشخص است که هنگام خصوصی سازی قوانین و شیوه مدیریت از حالت دولتی خارج می شود، اما تغییر مدیریت به طور عمده بر دو زمینه اقتصادی و روانی اخلاق کار مؤثر است. زیرا تغییر مدیریت اساساً در شیوه‌های انگیزش افراد در محیطهای کاری و نحوه پاداشهای مادی آنها تأثیر می گذارد که ابعاد اقتصادی و روانی اخلاق کار محسوب می شوند. خلاصه بحث در شکل شماره یک آمده است: مدیریت مشارکتی را باید به عنوان یک فرایند تعاونی شناخت که بر اساس آن مدیریت و کارکنان برای به اجرا در آمدن یک هدف مشترک با یکدیگر کار می کنند. بر خلاف سبک مدیریت اقتدارمنشانه که بر کنترل از بالا به پایین کارگران مبتنی است، مدیریت مشارکتی مدعی است که درگیر کردن کارکنان در تصمیم گیری، عامل ارزشمندی است و رضایت خاطر و روحیه کارکنان را بالا می برد. «یانکلوویچ» مدیریت مشارکتی را به عنوان نظامی توصیف کرده است که شیوه جدیدی از اخلاق کار است و به عنوان یک منبع قدرتمند در مکان کار، می توان از آن استفاده کرد (یانکلوویچ، ۱۹۸۴). البته این موضوع اهمیت زیادی دارد که متفاوتی میان مدیریت و صلاحیت قائل شویم. ما به مدیرانی احتیاج داریم که نه فقط در رأس هرم قدرت قرار گرفته باشند، بلکه دارای قابلیت نیز باشند در این باره می توان گفت که مشارکت پرسنل در امور سازمان و تحویل مسئولیت به آنان به احتمال زیاد به افزایش اخلاق کار می انجامد زیرا بیش از ۸۱ درصد ایرانیان از انجام ندادن امور محوله به خود احساس تقصیر می کنند که نشان دهنده این پتانسیل نهفته افراد برای مسئولیت پذیری است (چلبی، ۱۴۴). نیروی انسانی کارآمد، کار گروهی، مشارکت کارکنان در امور، همکاری صمیمانه میان مدیریت و کارکنان، وجود مناسبات دوستانه در میان کارکنان، استفاده کافی و به جا از فناوری و آگاهی از اهمیت بهره‌وری و هماهنگی هدفهای کارکنان با اهداف مدیران یکی از عوامل بهره‌وری بالاست. (امپوتی، ۱۰) هر مدیری باید نسبت به نظام اجتماعی سازمان خود آگاهی داشته و برای افزایش بهره‌وری و اخلاق کار از دیوانسالاری پرهیز کند. به عنوان مثال در تحقیقی نشان داده شده است که اکثر کارگران به ایجاد تعادل میان کار و زندگی شخصی بیش از میزان حقوق اهمیت می دهند. (جنیفر، ۲۰۰۳). به نظر می رسد که فرایند خصوصی شدن در اغلب کشورها و از جمله ایران به صورت طبیعی انجام نشده و تنها از بالا اعمال گردیده است. چگونه می توان انتظار داشت که قبل از بستر سازی فرهنگی و آگاهی اجتماعی تنها با تغییر چند قانون در سطوح بالای مدیریت به اهداف خصوصی سازی نایل گردید؟ از نظر «پروپنکو» در بسیاری موارد به پدیده خصوصی سازی تنها از بعد اقتصادی توجه شده است و ابعاد فرهنگی و اجتماعی مغفول مانده‌اند. این غفلت باعث ناکارآمدی و گاه شکست فرایند خصوصی سازی شده است. تاثیر متغیرهای موثر بر اخلاق کار به صورت مجزاسن و اخلاق کار: با افزایش سن، اخلاق کار بالا- می رود. R حاصل از رگرسیون اخلاق کار با سن عبارت است از ۰/۱۹۲ که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است همچنین با افزایش سن، دل بستگی به کار، جدیت و پشتکار و نیز روح جمعی و مشارکت در کار افزایش می یابد. می توان گفت که گذشت زمان باعث انس گرفتن فرد به محل کار خویش می شود. مضاف بر این، به دست آوردن موقعیتهای اعتباری و مالی باعث می شود که تاثیر سن بر اخلاق کار وسه مولفه آن مثبت باشد. میزان حقوق و اخلاق کار: میزان حقوق ماهانه فرد بر اخلاق کار تاثیر منفی دارد. R حاصل از رگرسیون میزان حقوق ماهانه و اخلاق کار برابر ۰/۲۲- است که در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. این به دلیل اقناع شاغلان از نیازهای مادی است. در توضیح ارتباط منفی میان حقوق و اخلاق کار می توان گفت که براساس نظریه «مازلو» و «هرزبرگ»، با اقناع فرد از نیازهای مادی نوبت به نیازهای رده بالاتر او نظیر محبوبیت اجتماعی و خود شکوفائی می رسد. اما به دلیل آنکه سیستم و نظام شغلی حاکم تنها قادر است افراد را از جنبه مادی اقناع کند، بنابراین، پس از آنکه به تدریج وضعیت اقتصادی فرد بهبود می یابد، از اخلاق کار او کاسته می شود. از سوی دیگر با افزایش حقوق فرد فاصله عاطفی میان او و همکارانش به شدت افزایش پیدا می کند که در نهایت به کاهش روابط سالم انسانی، روح جمعی و مشارکت در کار منجر می گردد. سابقه خدمت و اخلاق کار: هر چه سنوات

خدمت فرد در محل کار بیشتر باشد، میزان اخلاق کار نیز بیشتر است. R حاصل از رگرسیون سابقه کار فرد و اخلاق کار ۰/۲۵ است که در سطح ۰/۰۰۲ معنی دار است. به این ترتیب ملاحظه می‌شود که سابقه کار فرد با سه وجه از وجوه چهارگانه اخلاق کار رابطه معنادار دارد. به عبارت دیگر، هرچه سنوات خدمت فرد در محل زیادتر باشد، دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار و روح جمعی و مشارکت در کار او نیز بیشتر است. تاثیر سابقه خدمت بر اخلاق کار نیز همانند سن به صورت مثبت است. هر چه سنوات خدمت فرد در محل کار بیشتر باشد، میزان اخلاق کار نیز بیشتر می‌شود. میزان تحصیلات و اخلاق کار: کسانی که تحصیلات بیشتری دارند میزان اخلاق کارشان کمتر است. R حاصل از رگرسیون اخلاق کار با میزان تحصیلات برابر ۰/۳۷ - است که در سطح ۰/۰۰۵ معنی دار است. این امر به دلیل افزایش انتظارات و برآورده نشدن آنها در قشر تحصیل کرده است که در نهایت به کاهش انگیزه و اخلاق کار می‌انجامد. افزایش تحصیلات همچنین بر تمامی ابعاد اخلاق کار تاثیر منفی می‌گذارد و باعث کاهش دلبستگی، جدیت، روابط سالم و مشارکت در کار می‌گردد. از دیگر دلایل ارتباط منفی میان تحصیلات و اخلاق کار سوء مدیریت است که با به کارگیری شیوه‌های نامناسب و برخورد با ایده‌ها و نظرات نوین که معمولاً از سوی قشر تحصیل کرده مطرح می‌شود، باعث دلسردی و کاهش مشارکت آنها می‌گردد که در نهایت کاهش اخلاق کار را به دنبال دارد. تاثیر خصوصی سازی بر اخلاق کار ارتباط میان خصوصی سازی با اخلاق کار و ابعاد آن در جدول شماره یک آمده است. همان طور که مشاهده می‌شود خصوصی سازی تنها بر دو بعد از ابعاد چهارگانه اخلاق کار تأثیرگذار است و باعث افزایش دلبستگی به کار و جدیت در کار می‌شود. به طور معمول هرگاه مسئولان قصد خصوصی سازی یک قسمت دولتی را داشته باشند با واگذاری آن قسمت به بخش خصوصی و تغییراتی در قوانین حقوقی اقدام به این کار می‌کنند. اما این فرایند تأثیری بر متغیر از خود بیگانگی به مفهوم نظریه پردازان مارکسیست نخواهد داشت زیرا اکثر پرسنل همچنان مزدبگیر هستند و کار برای آنها وسیله‌ای جهت معیشت محسوب می‌گردد. ضمن آن که پس از خصوصی سازی تغییری در نوع کالاهای تولیدی ایجاد نمی‌شود و تولیدکنندگان همچنان با کالای خود بیگانه‌اند. آنها همچنان فاقد کنترل مادی بر محیط‌های کاری هستند. پس از خصوصی سازی تغییری در تقسیم کار ایجاد نشده و به نظر «بلانز» احساس بیگانگی و پوچی استمرار می‌یابد. از سوی دیگر، خصوصی سازی تأثیری بر ابعاد تاریخی، مذهبی، سن، تحصیلات و عرف جامعه نخواهد داشت. پس از واگذاری یک قسمت به بخش خصوصی نهاد سیاسی همچنان بر سایر نهادها تسلط دارد و احساس عدم امنیت، دوگانگی رفتاری و استفاده از روشهای مذموم جهت کسب قدرت ادامه می‌یابد. ضمن آنکه منافع جمعی، تلاش گروهی و تولید فکر نیز مانند بخش دولتی کم اهمیت محسوب می‌گردد. خصوصی سازی چه تأثیری بر مدل نیازهای «مازلو» و «هرزبرگ» دارد؟ در مورد تأمین نیازهای مادی افراد می‌توان گفت که خصوصی سازی تأثیر مثبتی ندارد زیرا میانگین حقوق پرسنل بخش خصوصی پایین تر از بخش دولتی است و نیازهای مادی آنها بر طرف نمی‌شود. از طرفی به تحریک نیروهای خلاق و استعدادهای افراد توجهی نمی‌شود و اکثر نیروها همانند روال گذشته به انجام وظایف خود بر اساس قوانین تعیین شده می‌پردازند. مدیریت بخش خصوصی همانند بخش دولتی از بالا- به پائین است و پرسنل نقشی در تصمیم‌گیری شرکت ندارند. احساسات کارکنان اهمیت چندانی نداشته و تشریک مساعی صورت نمی‌گیرد. فاصله قدرت میان مدیران و پرسنل زیاد است و کارمحوری همچنان وجود دارد. در بسیاری از شرکتهای خصوصی پرسنل اطمینانی به آینده شغلی خود نداشته و نمی‌توانند نیروهای خلاق خود را در راستای اهداف شرکت به کار گیرند. بسیار مشاهده می‌شود که پرسنل پس از گذشت چند سال هیچگونه احساس تعلق خاطر به شرکت ندارند و به محض یافتن شغلی مناسب تر اقدام به ترک شرکت می‌کنند. سطح مشارکت پرسنل پایین است و بهره‌وری با بخش دولتی تفاوت چندانی ندارد. پرسنل بخش خصوصی نظیر بخش دولتی به هنگام ضعف نظارت مدیران جدیت کاری خود را از دست می‌دهند و دچار بیکاری پنهان می‌شوند. چرا که منافع شرکت را جدای از منافع خود می‌دانند. نتیجه گیری خصوصی سازی اگر چه قوانین و نظام حقوقی پس از اجرای خصوصی سازی تغییر می‌کند، اما به دلیل آنکه

تغییرات، زیربنایی نیستند، تفاوت معناداری میان اخلاق کار پرسنل خصوصی و دولتی ایجاد نمی شود. در مورد مولفه های اخلاق کار مشاهده شد که خصوصی سازی بر دو بعد اخلاق کاری یعنی دلبستگی به کار و نیز جدیت در کار تاثیر گذار است، اما تاثیر بر ابعاد انسانی و مشارکتی اخلاق کار ندارد. در تبیین این موضوع می توان گفت که خصوصی سازی باعث افزایش روحیه منفعت طلبی در افراد می گردد و آنها را به تلاش بیشتر در جهت خواسته های مادی هدایت می کند. به عبارت دیگر، خصوصی سازی ابعاد مادی اخلاق کار را افزایش می دهد اما تاثیر بر ابعاد معنوی اخلاق کار ندارد. منبع: ماهنامه تدبیر - سال شانزدهم - شماره ۱۶۵ - مآخذ ۱ - ام پوتی، جوزف، مدیریت بهره وری و شیوه های بهبود آن، ترجمه: عین ا. علاء ۱۳۷۱ تهران ۲ - پرکوپنکو، جوزف، مدیریت خصوصی سازی، مترجمان: حسین اکبری، در دانه داوری (دفتر سازمان بین المللی کار (ILO، ژنو) ناشر: مرکز پژوهشی آریانا، تهران ۳ - تودارو، مایکل، توسعه اقتصادی در جهان سوم، مترجم: غلامعلی فرجادی، انتشارات برنامه و بودجه، ۱۳۶۴.۴ - چلبی، مسعود، بررسی تجربی نظام شخصیت در ایران، مؤسسه پژوهشی فرهنگ، ارتباطات، تهران ۱۳۸۱.۵ - محسنی، منوچهر، بررسی آگاهی ها، نگرش ها و رفتارهای اجتماعی - فرهنگی در ایران، تهران، ۱۳۷۹

۶ - Carmincita, Eastert Zation, Holling worth, journal of family and consumer sciences, Alexandria, sept ۲۰۰۲, vol ۹۴, Iss ۳, Pg ۴۶۸ - Jennifer. Sullivan careerbuilder on line : www. careerbuilder . com - Sheehy, J.w, Network Ethic is Frightening, persandal journal, ۶۹(۶), ۱۹۹۰.۱۰ - Sawhill, I. V. , Perspectives on women and work in America, Cambridge Mass: Mit press, ۱۹۷۴.۱۱ - Yankerlovich, D. ۸ immerwahr, putting the work Ethic t

شبکه سازی سازمانهای غیردولتی در ایران

شبکه سازی توسط سازمانهای غیردولتی سعید نشاط

نگاهی به شبکه سازی توسط سازمانهای غیردولتی در ایران و در سطح بین المللی: مقدمه ای بر شبکه سازی شبکه ابزار نیرومندی برای گسترش و تعمیق فعالیت سازمانهای غیردولتی به حساب می آید و باید پذیرفت که هنوز سازمانهای غیردولتی ایرانی از مزایای شبکه سازی استفاده چندانی نکرده اند، ولی روند فعالیت سازمانهای غیردولتی در طول شش سال گذشته نشان می دهد که گرایش قدرتمندی برای ایجاد این گونه شبکه ها وجود دارد. شبکه های چندی در کشور تاسیس شده و تحولاتی نیز در شبکه های موجود ایجاد شده است. امید است که هر سال شاهد تاسیس شبکه های قدرتمند بیشتری باشیم." مریلین کلی در چند پاراگراف مفید ویژگیهای منطق شبکه سازی را چنین شرح و بسط می دهد: [عصر] اتم گذشته است. نماد علم در قرن آینده شبکه دینامیک است... در حالی که اتم نمایانگر سادگی منظم است، شبکه، قدرت به هم ریخته پیچیدگی را هدایت می کند... تنها سازمانی که قادر است رشد بدون جهت گیری از پیش تعیین شده یا یادگیری بدون راهنما داشته باشد، شبکه است. همه توپولوژیهای دیگر آنچه را ممکن است رخ دهد محدود می کنند. یک ازدحام شبکه ای مرزهای متعددی دارد و لذا از هر طرف باز و نامحدود است. در واقع، شبکه سازمانی است با کمترین ساختار و حتی می توان گفت که اصلا بدون ساختار است. در حقیقت، مجموعه ای از اجزای حقیقتا واگرا، تنها در یک شبکه می توانند منسجم باقی بمانند. هیچ آرایش دیگری - زنجیره، هرم، درخت، دایره، کانون - نمی تواند حاوی تنوع راستینی باشد که به عنوان یک کل عمل می کند." این تعریف بسیار جالبی است زیرا در بستر یک جامعه اطلاعاتی پیچیده کارکرد مؤثر شبکه یعنی "همگرایی" را تصویر می کند. اگر نگاه دقیق تری بیاندازیم در واقع جامعه ترکیبی از شبکه های متعدد است: شبکه های میان سازمانها، شبکه درون سازمانی، شبکه های شخصی و

شبکه های کامپیوتری و علاوه بر اینها شبکه های فرامرزی. اساسا اطلاعات از طریق همین شاهراهها و طرق جاری می شود. برخی از محققان از شبکه ها و شبکه سازی به عنوان عوامل تحولات و تغییرات اجتماعی یاد کرده اند و تاکید داشته اند که شبکه ها نقش مهمی در ارتقای اصلاحات و تضمین پایداری آنها در جوامع دارند زیرا شبکه ها ابزار قدرتمندی برای تبادل اطلاعات و دانش و ایجاد اجماع در خصوص رهیافتهای جدید هستند. از آنجا که شبکه ها گروههای ذینفع را در عرصه های مختلف حول یک موضوع گرد می آورند میزان نفوذ و تاثیرگذاری آنها بر اجتماع بیشتر از یک سازمان غیردولتی منفرد خواهد بود. به نظر می آید که منطق فعالیت شبکه ای عزمی اجتماعی فراهم می آورد و می توانند منابع حیاتی تغییر و تحول در جامعه باشند. از مزایای دیگر فعالیت در شبکه، ساختار باز آن است که بدون هیچ محدودیتی می تواند گسترش یابد. شبکه می تواند کانون افکار عمومی بخشی از جامعه باشد و ارتباط میان اعضای خود را تسهیل نماید. شبکه توانایی نوآوری را افزایش می دهد و ابزار مناسبی برای تعمیق و گسترش فعالیتها در سطح ملی یا بین المللی است. شبکه نوعی همگرایی در عین پذیرش تفاوت موجود میان اعضا است. شبکه شاهراه اصلی جریان اطلاعات میان اعضا و از بیرون شبکه به اعضا و از اعضا به بیرون شبکه است. با تمام اهمیتی که شبکه سازی برای سازمانهای غیردولتی دارد به نظر می آید که شبکه های موجود و اصولا امر شبکه سازی با چالشهایی روبرو بوده است. برخی از این چالشها ساختاری هستند و برخی دیگر حقوقی. اصولا سازمانهای غیردولتی عضو، نگاه خاصی نسبت به شبکه ای که در آن عضو هستند دارند (نگاه بابا آب داد - که از همان سالهای اولیه مدرسه در ذهن تک تک ایرانی ها فرو رفته است). لازم است که سازمانهای عضو یک شبکه درک کنند که عضویت آنها در شبکه به مفهوم این است که خود باید در فضای این شبکه مشارکت فعال داشته باشند که در نتیجه این مشارکت توانمند نیز می شوند. به نظر می آید که هنوز فرهنگ کار جمعی و کار گروهی نهادینه نشده است. هنوز آگاهی کافی در زمینه مشارکت و کار گروهی وجود ندارد و گاه حتی نسبت به بازدهی و اثرگذار بودن مشارکت و کار گروهی بی اعتقادی وجود دارد. در هنگام انتخاب مدیران این شبکه ها، اعضا باید دقت کنند که مدیران قابل، شایسته، توانا، فهیم و آشنا به اصول مدیریت و دارای حسن سابقه در فعالیت در سازمانهای غیردولتی انتخاب شوند. علاوه بر اینها سازوکارهای ثبت این شبکه ها باید در نظام حقوقی ثبت سازمانهای غیردولتی تعریف گردد و اصولا دستگاههای دولتی ذیربط با این سازوکارها آشنا شوند. لازم است که سازمانهای غیردولتی در شبکه سازی به نکاتی توجه کنند. در ایجاد یک شبکه ابتدا لازم است که به " علت وجودی " شبکه دقت بسیار کرد. باید برای تاسیس یک شبکه مشخصا تبیین کرد که چرا این شبکه تاسیس می شود و بنیانگذاران آن بخوبی نسبت به موضوع شبکه آشنا باشند. باید تعریف مشخصی از رسالت این شبکه در دست باشد. باید اعضای «وُسس یک شبکه مشخص کنند که ائتلاف آنها چگونه شبکه ای است: آیا صرفا یک شبکه موقت است که با هدف خاصی در یک دوره زمانی خاص تاسیس می گردد (برای نمونه با هدف برگزاری یک کنفرانس) یا یک شبکه دائم و پایدار است. آیا این یک شبکه موضوعی است که مثلا- برای پیگیری حقوق کودکان یا زنان ایجاد می شود یا شبکه ای است که حول اجرای یک برنامه ایجاد شده است (برای مثال نظارت بر حسن اجرای مفاد مربوط به سازمانهای غیردولتی در برنامه توسعه سوم جمهوری اسلامی ایران)؟ آیا فقط یک شبکه ارتباطی است که ارتباط میان اعضا را تسهیل می کند یا یک شبکه اطلاع رسانی است که حول موضوعات خاص، اطلاعاتی را به اعضا منتقل می سازد یا اصولا- یک شبکه اینترنتی است. وقتی علت وجودی شبکه مشخص باشد و نیز بدانیم که چه نوع شبکه ای را در دست ایجاد داریم، در این صورت می توانیم بر همین اساس رابطه میان اعضا و مسئولیتهای هر عضو را تعریف کنیم. تعریف مدیریت شبکه نیز از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است و لازم است که این مدیریت نسبت به اعضای خود پاسخگو باشد. شاید بتوان شاخصهای " حکومتگری خوب " را نیز در این جا برای مدیریت یک شبکه جاری دانست (شاخصهایی نظیر تصمیم گیری مشارکتی - حاکمیت مقررات و قانون - شفافیت - مسئولیت پذیری - اجماع - عدالت و شمول آن - کارآمدی / کارآیی - پاسخگویی). داشته باشند و در این تعریف استقلال مهمترین اصلی است که باید

در نظر داشت. شبکه‌های پایدار این شبکه‌ها در پاسخ به یک ضرورت در جامعه مدنی تشکیل می‌شود. برای نمونه شبکه سازمانهای غیردولتی زنان در بسیاری از کشورها از جمله این شبکه‌هاست. این شبکه‌ها به صورت مستمر پاسخگوی نیازهای ارتباطی و اطلاعاتی اعضای خود هستند. برخی از این شبکه‌ها ماهیت یک ائتلاف در خصوص یک موضوع را دارند و برخی دیگر نوعی ائتلاف در خصوص "برنامه" هستند و سرانجام برخی دیگر نه "موضوع" دارند و نه برنامه، بلکه با هدف "هماهنگی" ایجاد شده‌اند. برنامه مثال، کنفرانس سازمانهای غیردولتی دارای مقام مشورتی با شورای اقتصادی اجتماعی ملل متحد (که البته نام آن "کنفرانس" است ولی در واقع یک ائتلاف از این گونه سازمانهای غیردولتی است) از این دست است. کار این کنگره موضع‌گیری یا پیگیری یک برنامه کار نمی‌باشد، بلکه تسهیل حضور سازمانهای غیردولتی عضو در کمیسیونهای ملل متحد یا اجلاسهای بین‌المللی است. البته در طول برگزاری یک اجلاس این کنگره نقش مهمی در انتقال نظرات سازمانهای غیردولتی عضو یا پیگیری هر گونه مشکلی که در راه حضور این سازمانها بوجود آید، دارد. یک تجربه موفق در خصوص تاسیس شبکه در ایران، شورای گسترش فرهنگ صلح در بین کودکان است که در سال ۱۳۷۹ تاسیس شد و مرکب از سی و دو سازمان غیردولتی است که در زمینه مسائل کودکان در ایران فعالیت می‌کنند. اولین اقدام این شورا، همایش دو روزه کودک، صلح و اسباب بازی بود که در نتیجه این همایش، شرکت کنندگان در این همایش خرید اسباب بازیهای مروج خشونت را تحریم کردند. عصرانه‌های صلح یکی دیگر از اقدامات این شورا بوده است. به هر حال این شبکه بسیار جوان است و باید به آنان فرصت کافی داد که برای حفظ پایداری این شورا سازوکارهایی را پیش‌بینی کنند. واقعیت این است که در سطح جهانی ارتباطات گسترده‌ای بین سازمانهای غیردولتی شکل گرفته است و بتدریج در طول دهه سابق سازمانهای غیردولتی بین‌المللی با مساعدت بسیاری از سازمانهای غیردولتی محلی شبکه‌هایی را در عرصه جهانی شکل داده‌اند. در دهه آخر قرن بیستم شبکه‌های بسیاری حول محورهای مهم جهانی شکل گرفته است. برخی از آنها به شکل فدراسیون و برخی به شکل یک جنبش بین‌المللی و برخی به صورت اتحاد نضج گرفته‌اند. نمونه‌های فراوانی از این همکاری گسترده جهانی می‌توان ارائه کرد. برخی دارای ساختار عمودی بوده و در راس معمولاً چند سازمان غیردولتی وجود دارند که کار رهبری و مدیریت این شبکه‌ها را انجام می‌دهند و برخی دیگر به صورت افقی بوده و با انتخاب محلی برای دبیرخانه بدون اینکه نظارتی از سوی تعدادی از سازمانها اعمال گردد، فردی را برای دبیری یا هماهنگی امور این شبکه انتخاب می‌کنند (گاه این فرد از میان افراد خارج از اعضای شبکه انتخاب می‌شود). برخی از این شبکه‌ها آنچنان قدرت داشته‌اند که توانسته‌اند آثار فعالیت خود را در عرصه جهانی به یادگار بگذارند. شبکه‌های مجازیشبکه جهانی اینترنت بخش حیاتی و غیرقابل تفکیک جامعه جهانی است. در واقع شبکه اینترنت ستون فقرات ارتباطات کامپیوتری جهانی در دهه ۱۹۹۰ است زیرا اساساً به تدریج بیشتر شبکه‌ها را به هم متصل کرده است. تمام آنچه یک سازمان غیردولتی برای اتصال به این شبکه نیاز دارد، یک خط تلفن، کامپیوتر، مودم و خرید دسترسی به اینترنت می‌باشد. این کار به سادگی یک تلفن زدن است و در مدت بسیار کوتاهی شما در یک شبکه جهانی قرار می‌گیرید. اینترنت امکان فوق‌العاده خوبی برای تبادل اطلاعات و ارتباط گیری است. تا کنون سازمانهای غیردولتی از این امکان فوق‌العاده ارزان قیمت و سریع استفاده بسیار برده‌اند اما به نظر می‌آید که هنوز سازمانهای غیردولتی ایرانی در این زمینه فعالیت گسترده‌ای را شکل نداده‌اند. گاهی برخی از شبکه‌ها در درون خود یک شبکه مجازی اینترنتی جهت اطلاع‌رسانی شکل می‌دهند و گاه اصلاً شبکه واقعی وجود ندارد و فقط افراد در اینترنت شبکه مجازی را برای گفتگو و هم‌نظری شکل می‌دهند. یکی از شبکه‌های موجود در اینترنت شبکه سازمانهای غیردولتی لهستان است (The Polish Network of NGOs) که به MOST شهرت دارد. هدف اصلی از ایجاد این شبکه بهبود ارتباطات و همکاری بین سازمانهای غیردولتی لهستان است. این شبکه در واقع یک پل الکترونیکی ارتباطی در اینترنت میان سازمانهای غیردولتی این کشور است. از طریق این شبکه سازمانهای غیردولتی به اینترنت دسترسی می‌یابند، دارای یک پست الکترونیکی هستند و منابع اینترنت برای اطلاع

گیری و اطلاع رسانی در اختیار آنهاست و به این ترتیب این سازمانها این امکان را می‌یابند که مؤثرتر از گذشته با یکدیگر ارتباط برقرار سازند و در این صورت همکاریهای بهتری بین آنها شکل می‌گیرد. در عین حال این شبکه به اعضای خود آموزشهای لازمه اینترنتی را انتقال می‌دهد و علاوه بر آن از لحاظ فنی پشتیبانی لازمه را به عمل می‌آورد. یکی از شکلهای موفق شبکه های مجازی، ایجاد لیست سرورها یا فهرستهای مباحثه الکترونیکی است. سایتهای مختلفی در اینترنت این سرویس را ارائه می‌دهند. البته می‌توان این فهرستها را بدون یک سایت ناظر نیز طراحی کرد. استفاده از لیست سرور امکان بسیار مفیدی برای سازمانهای غیردولتی است که اعضای خود را از فعالیتهای انجمن مطلع سازند یا از نظرات اعضای خود مطلع شوند. برخی از جوانب مثبت و منفی شبکه سازی اینترنتی به این شرح است: جوانب مثبت جوانب منفی جریان سریع اطلاعات هزینه های به حداقل رسیده صرفه جویی در زمان و پول امکان انجام بحث و مباحثه در مورد مشکلات اطلاع رسانی از طریق شبکه الکترونیکی تبادل اطلاعات (نه تنها با سازمانهای غیردولتی ایرانی بلکه با سازمانهای بین المللی) ایجاد اعتماد میان سازمانها اجرای طرحهای مشترک در دسترس بودن جذب آسانتر منابع مالی افزایش ظرفیتهای سازمانهای غیردولتی که در شبکه حضور دارند امکان لابی کردن شک نسبت به اطلاعات دریافت شده استفاده از منابع غیرموتق تفسیر بد از اطلاعات رسیده کمک دهنده متوجه تمام ضعفهای سازمانهای غیردولتی شرکت کننده در شبکه می‌شوند شکل گیری عدم اعتماد سرعت ایده ها نبود مهارتهای حرفه ای در کار با اطلاعات تخریب تصویر سازمان غیردولتی فروش اطلاعات یا استفاده نابجای از اطلاعات. شبکه های ناهمگونانین گونه شبکه ها دارای یک بافت همگون نبوده و اعضای آنها از میان سازمانهای غیردولتی، انجمنهای علمی، نهادهای کمک کننده، آژانسهای ملل متحد، دولتها و سیاستگذاران تشکیل می‌شود. یکی از انواع این گونه شبکه ها، شبکه هایی است که سازمانهای غیردولتی با رسانه ها ایجاد می‌کنند. به این ترتیب رسانه ها به سازمانهای غیردولتی کمک بسزایی برای برگزاری کنفرانسهای مطبوعاتی، تهیه خبر یا تنظیم متون یک خبرنامه و اطلاع رسانی می‌کنند و سازمانهای غیردولتی نیز به نوبه خود با کار کارشناسی منبع خوبی برای فعالیت رسانه ای می‌باشند. در این حالت هر یک از دو مجموعه کارکرد حرفه ای خود را دارد و این در حالی است که هر دو از چنین همکاری ذینفع می‌باشند. نمونه دیگری از شبکه های ناهمگون شبکه ای است که می‌توان میان سازمانهای غیردولتی و برخی از نمایندگان مجلس یک کشور ایجاد شود. برای ایجاد یک حرکت گسترده در سطح جهانی، گاه شبکه های ناهمگون شکل می‌گیرد. راهپیمایی جهانی علیه کار کودکان در سال ۱۳۷۶ شکل گرفت اساسا یک شبکه ناهمگون بود که البته سازمانهای غیردولتی فعال در این زمینه بیشترین سهم را در ایجاد شبکه و هماهنگی امور آن داشتند، اما مانعی برای عضویت اتحادیه های کارگری، رسانه ها، بخشهای دولتی مرتبط با مسائل کار وجود نداشت. این شبکه در کوتاهترین زمان مورد استقبال جهانیان قرار گرفت و بیش از یازده هزار سازمان به عضویت این شبکه در آمدند. دبیرخانه این شبکه در هندوستان بود اما شوراها و هماهنگی در سطوح منطقه ای و نیز در کشورها شکل گرفت. هماهنگی این مجموعه گسترده کار بسیار پیچیده ای بود اما برخورداری از انعطاف پذیری بسیار و وجود استقلال در سطوح منطقه ای و کشوری کمک کرد که این شبکه که حول یک برنامه منسجم به وجود آمده بود قدرتمندتر شود. این شبکه هنوز موجود است و برنامه های خود را پیگیری می‌نماید. نمونه دیگری از یک شبکه ناهمگون فعالیتی بود که در جریان تدوین اساسنامه و تاسیس دیوان بین المللی کیفری در جهان آغاز شد. این شبکه که خود را ائتلاف سازمانهای غیردولتی طرفدار ایجاد دیوان بین المللی کیفری می‌نامد ترکیبی است از ۱۰۰۰ سازمان غیردولتی، کارشناسان حقوق بین الملل و گروههای مختلف جامعه مدنی. وظیفه این شبکه تقویت اطلاع رسانی در سطح ملی - منطقه ای و بین المللی، آموزش و تسهیل حضور سازمانهای غیردولتی در اجلاسهای تدارکاتی بود. هر چند در این شبکه سازمانهای غیردولتی بیشترین سازمانها را تشکیل می‌دهند، اما اساسا شبکه از گروههای متفاوتی تشکیل شده است.

ضرورت خوشه سازی بنگاههای کوچک و متوسط

محمد ناطق - رحیم محترم قلاتی

چکیده: در سایه هدایت و الزام سازمان جهانی تجارت، اقتصاد و بازار کشورهای مختلف به سرعت در حال پیوستن به جرگه اقتصاد باز، تجارت آزاد و بازار جهانی است. با توجه به اینکه در اکثر کشورهای دنیا بخش قابل ملاحظه ای از فعالیتهای اقتصادی توسط شرکتهای کوچک و متوسط انجام می شود و این شرکتها مسائل و مشکلات خاص خود را در ورود به عرصه رقابت جهانی پیدا می کنند، دولتها با تدابیر مختلفی همواره به فکر حمایت منطقی از این شرکتها برمی آیند تا رقابت پذیری آنها را به گونه ای بالا ببرند که توان رقابت در بازارهای رقابتی دنیا را به دست آورند. یکی از روشهایی که بنا بر مطالعات انجام شده در اکثر کشورهای دنیا تجربه موفق در افزایش توان رقابتی شرکتهای کوچک و متوسط از خود برجای گذاشته، خوشه سازی این شرکتها بوده است. در این مقاله در ابتدا مروری بر مشکلات و محدودیتهای بنگاههای کوچک و متوسط به عنوان بخش مهمی از اقتصاد هر کشور خواهیم داشت. سپس ضرورت خوشه سازی این بنگاهها را در جهت ساماندهی به وضعیت این بنگاهها و در نهایت رقابت پذیری آنها مطرح می کنیم. مقدمهها توجه به تغییرات محتوایی و کیفی بسیار زیادی که از چند دهه اخیر در بازارهای جهانی رخ داده و حرکت به سوی جهانی شدن بازارها شروع و به موازات آن دوره تولیدمحوری در انتهای حیات خود و مشتری محوری در حال نضج گرفتن است، تولیدکنندگان صنعتی با هدف استفاده بهینه از امکانات و جلوگیری از هدر رفتن منابع با ارزش به تمهیداتی متوسل شده‌اند که نتیجه آن تغییر ساختار صنعتی است. از مشخصات اصلی این تغییر ساختار، ترویج بیش از پیش صنایع کوچک است. در سالهای اخیر توجه فزاینده‌ای به کوچک سازی شده و روند توسعه بنگاههای کوچک و متوسط به طور بالایی افزایش یافته است. این بنگاهها دارای مزایای زیادی نسبت به صنایع بزرگ هستند که از آن جمله می توان از ارزش افزوده، نوآوری، اشتغال آفرینی و انعطاف پذیری بیشتر نسبت به صنایع بزرگ نام برد. بنابراین لزوم توجه به این بخش از اقتصاد ضروری است. از طرف دیگر کوچک بودن این بنگاهها و حجم پایین منابع در دسترس موجب ایجاد محدودیتهایی برای این بنگاهها می شود که از آن جمله محدودیتهایی مالی، تحقیق و توسعه، بازاریابی و غیره هستند. بنابراین، می توان گفت که بازاریابی یکی از مشکلات اساسی این بنگاههاست که دلایل آن، هزینه بالای تحقیقات بازاریابی، نداشتن کادر مجرب و در کل نداشتن امکان انجام فعالیتهای بازاریابی گسترده به دلیل هزینه‌های بالای آن است. یکی از راهکارهای اساسی که در محافل علمی برای ساماندهی به بحث صنایع کوچک و متوسط مورد توجه قرار گرفته است تجمیع این بنگاهها و سازماندهی آنها در قالب خوشه‌های صنعتی است. بدین ترتیب، تمرکز تعدادی از بنگاههای کوچک و متوسط در یک حوزه جغرافیایی، موجب ایجاد مزایایی برای بنگاههای درون خوشه می شود. به عبارت دیگر، با تجمیع شرکتهایی که در زمینه‌های مشابه یا مرتبطی فعالیت می کنند، این شرکتها می توانند از مزایایی از قبیل صرفه‌جوییهای ناشی از مقیاس و تنوع، انتقال دانش و فناوری، افزایش رقابت پذیری و ... برخوردار شوند که از کارایی جمعی حاصل می شوند. کارآیی جمعی دو جنبه دارد: یکی صرفه‌جویی بیرونی که به علت تجمع در یک مکان نصیب شرکتهای عضو خوشه می شود و دیگری مزایای اقدام اشتراکی که از همکاری آگاهانه محلی حاصل می شود. ارتقاء کارآیی جمعی به صورت سرمایه گذاری برای تأمین ماشین ابزار و دستیابی به بازار و خدمات (مانند طراحی، بازاریابی، تبلیغات، فروش و توزیع، تأمین مالی، آموزش نیروی انسانی و ...) میسر است. بنگاههای کوچک و متوسط در دو دهه اخیر با ظهور فناوریهای جدید و دستیابی همگان به شبکه ارتباطی اینترنت تحولاتی در تواناییهای واحدهای صنعتی، روشهای تولید و توزیع و ساختار تشکیلاتی بنگاهها ایجاد شده که عموماً بر اهمیت نقش واحدهای کوچک و متوسط در ساختار صنعتی کشور افزوده است. به طوری که واحدهای کوچک صنعتی و بازرگانی، به عنوان بخش مکمل و اساسی اقتصاد هر کشور شناخته شده‌اند. این واحدها در بسیاری از کشورهای

در حال توسعه ضمن دستیابی به اهداف اصلی توسعه، نقش تعیین کننده‌ای در گسترش و تنوع تولیدات صنعتی دارند و در اهتمام به یک سری اهداف بنیادین همچون ایجاد اشتغال، ریشه کن کردن فقر، بهبود توزیع درآمد و برآوردن نیازهای اساسی کشورهای در حال توسعه، دارای نقش موثری هستند. در بسیاری از کشورها این صنایع، تامین کنندگان اصلی اشتغال جدید، مهد تحول و نوآوری و پیشرو در ابداع فناوریهای جدید بوده‌اند. از سوی دیگر این صنایع با صادرات قابل توجه، نقش موثری در توسعه اقتصادی کشورها ایفا می‌کنند. در کشور ما علی‌رغم حضور کمی قابل توجه صنایع کوچک در ساختار صنعتی آن (حدود ۹۴ درصد واحدهای صنعتی کشور را صنایع کوچک تشکیل می‌دهند)، این واحدها با معضلات متعدد و عقب ماندگیهای فاحشی روبه‌رو هستند، به نحوی که از ایفای نقش استراتژیک مورد انتظار برای آنها همچون کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، ناتوان مانده‌اند. اهمیت واحدهای کوچک در ایران را از دو بعد کمی و کیفی می‌توان بررسی کرد. از بعد کمی، درصد بسیار بالایی از شرکتهای موجود در کشور ما و بسیاری از کشورهای جهان را واحدهای کوچک و متوسط تشکیل می‌دهند و تعداد شاغلان این واحدها قابل توجه است. همچنین ارزش افزوده‌ای که این واحدها تولید می‌کنند در کشورهای مختلف، چیزی بین یک سوم تا نیمی از ارزش افزوده کل کشور را تشکیل می‌دهد. از بعد کیفی، این واحدها می‌توانند بخش خصوصی را در سرمایه‌گذاریها تشویق کنند، چون بخش خصوصی معمولاً برای ایجاد واحدهای بزرگ امکانات کافی ندارند، این واحدها همچنین می‌توانند به عنوان ابزار مناسبی برای خصوصی سازی در نظر گرفته شوند. این واحدها امکان شناخت بازار را دارند و می‌توانند خود را با نیازهای بازار منطبق کنند و به خاطر کوچک بودن، فرایند تصمیم‌گیری در آنها بسیار سریع است. این واحدها می‌توانند قدرت ابتکار و خلاقیت بیشتری داشته باشند، در توزیع فناوری در سطح کشور می‌توانند موفق‌تر باشند و سریعاً خود را با فناوریهای لازم تطبیق دهند و در یک نکته می‌توانند تخصصی عمل کنند که این، در واحدهای بزرگ کمتر اتفاق می‌افتد. با توجه به آزادسازی تجارت در سطح جهان و جهانی شدن اقتصاد، بهبود کارایی و بهره‌وری بنگاههای کوچک و متوسط و سازگاری و انعطاف پذیری آنها در زمینه‌های محصول، بازار، فناوری، مدیریت و سازمان امری مهم و حیاتی است. (بانک توسعه آسیایی، ۲۰۰۱) با فرصتهای بالقوه‌ای که جهانی شدن برای دسترسی به بازارهای جهانی به وجود می‌آورد، بنگاههای کوچک و متوسط به‌طور فزاینده‌ای برای قرار گرفتن در موقعیتی که بتوانند از این فرصتها مزیت کسب کنند، تحریک می‌شوند، اما به دلیل محدودیتهای زیادی که دارند خود را از بهره‌مندی از این امکانات ناتوان می‌یابند (اسملاش بین، ۲۰۰۲). بنگاههای کوچک و متوسط با مشکلات و محدودیتهای زیادی روبه‌رو هستند که به وسیله اندازه، طبیعت راه‌اندازی، ثبات، محیط رقابتی، دسترسی به فناوری و خدمات، و عوامل مرتبط به آنها تحمیل می‌شوند. در کل نیاز بنگاههای کوچک و متوسط را می‌توان به صورت شکل ۱- نشان داد (آنتون فرناندو، ۲۰۰۱). اکثر شرکتهای کوچک، بالاخص آنهایی که در کشورهای در حال توسعه هستند، نمی‌توانند این الزامات را برآورده کنند و بنابراین ابزاری برای حضور موفقیت آمیز در بازارهای جهانی ندارند (یونیدو، ۲۰۰۳). یک دلیل رایج برای شکست این کسب و کارها مربوط به فقدان تحقیقات بازار مناسب و کافی است. تحقیقات بازار به شرکتهای در زمینه شناسایی مبنای مشتری بالقوه، قیمت پیشنهادی و تغییر حجم تقاضا در مقابل تغییر قیمت کمک می‌کنند. همچنین تحقیقات بازار به این شرکتهای، اطلاعاتی در رابطه با رقبا آنها و عکس‌العمل احتمالی آنها در مقابل ورود رقبای جدید ارائه می‌دهند. همان‌طوری که مشخص است این اطلاعات در بازار رقابتی امروزی کاملاً حیاتی هستند. بنگاههای کوچک و متوسط به تنهایی منابع لازم برای بررسی بازارهای خود را ندارند. آنها به‌طور بالایی به شرکای تجاری خود برای بازاریابی محصولاتشان وابسته هستند (ایتوه موتوشیگه، ۱۹۹۴) خوشه‌سازی‌های نظری متفاوتی در این مورد که چگونه مؤسسات کوچک می‌توانند به توسعه کمک کنند توسط اقتصاددانان و صاحب‌نظران مختلف ارائه شده است. یک جمع‌بندی از این نظریات این است که شرکتهای کوچک در عین حال که رقبا طبیعی یکدیگرند، اعضای یک شبکه مستقل داخلی هستند که توانمندی ایجاد شغل را دارند و همچنین فراهم‌کننده زمینه

لازم برای ایجاد نوآوری و خلاقیت‌های تکنولوژیک هستند. اما جالبترین نگرشی که به این گونه مؤسسات شده است مربوط به پدیده شبکه شدن و خوشه شدن یا به طور کلی تجمیع است. اغلب شرکت‌های کوچک گرایش به خوشه شدن و ارتباط با یکدیگر دارند. این پدیده بیشتر برای شرکت‌های سازنده‌ای وجود دارد که در یک محدوده جغرافیایی که در آن مهارت‌های نیروی انسانی وجود داشته باشد شکل می‌گیرند. نمونه‌های پیشرفته‌ای از آنها در نواحی صنعتی شمال ایتالیا در اواخر دهه ۱۹۷۰ مشاهده شد و بعد در سایر نقاط اروپا و آمریکا در ژاپن و سایر مناطق توسعه یافته است (اشمیترو ندوی، ۱۳۸۱). آنچه که اهمیت خوشه‌ها را در ایران دو چندان می‌کند این است که در زیر بخش‌های صنعت ایران بیش از ۹۴ درصد مؤسسات و شرکت‌ها را این چنین شرکت‌هایی تشکیل می‌دهند که عموماً به صورت منفرد فعالیت می‌کنند و همواره با مشکلات و مسائل مختلف درگیرند. هر چند این گونه شرکت‌ها حدود ۳۰ درصد از ارزش تولیدات صنعتی را ایجاد می‌کنند لیکن از لحاظ اشتغال سهم مهمی از فرصت‌های شغلی را (حدود ۵۶ درصد) تأمین می‌کنند. از آنجا که حمایت از واحدهای پراکنده و کوچک برای دولت علاوه بر مشکل بودن، هزینه بسیار سنگینی را در بردارد، تشویق و ترغیب آنها به تجمیع در خوشه‌ها می‌تواند به عنوان یک راهکار موفق و تجربه شده در بسیاری از کشورها مورد توجه سیاست‌گذاران و مدیران اجرایی قرار گیرد. موفقیت کشورهای مختلف و از جمله کشورهای رو به توسعه‌ای چون برزیل، مکزیک، هند، پاکستان، شیلی و ... بومی شدن این الگو را با ساخته‌ای فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی هر کشور و منطقه به اثبات رسانیده است. اساساً خوشه تلفیقی از تئوری‌های مختلف است که در طول زمان به صورت منسجم و در قالب بسته‌های سیاستی ارائه گردیده است. برخی از این تئوری‌ها عبارتند از: تئوری جغرافیای اقتصادی، اقتصاد منطقه‌ای و نظام نوآوری، نظام ملی نوآوری، تئوری‌های مربوط به دانش و انتقال آن و تئوری سرمایه اجتماعی و شبکه‌های اجتماعی (لوری اشمیتز، ۲۰۰۴) اگرچه بعضی از محققان، ریشه تئوری خوشه صنعت را به لحاظ تاریخی به نظریه مارشال (۱۹۲۰-۱۸۹۰ میلادی) در مورد تأثیر جانبی بنگاه‌های تخصصی ارتباط می‌دهند، برای اولین بار مایکل پورتر (۱۹۹۰) در کتابی تحت عنوان «مزیت نسبی ملل» نظریه خوشه‌های صنعت را مشخصاً مطرح ساخت. در جدیدترین تعریف پورتر، خوشه به معنای «تمرکز جغرافیایی نهادها و شرکت‌های مرتبط با یکدیگر در حوزه‌ای خاص» تعریف شده است (مایکل پورتر، ۱۹۹۸). مایکل آلبو می‌گوید: در واقع خوشه‌های صنعتی "شبکه‌ای محلی از بنگاه‌های کوچک و متوسط است که در مجموع یک بنگاه بزرگ نوآور را پدید می‌آورد اما تفاوت این بنگاه بزرگ نوآور با سایر بنگاه‌های بزرگ در این است که این بنگاه بزرگ، فاقد ساختار سلسله مراتبی است (بل و آلبو، ۱۹۹۹). به گفته "پورتر" خوشه‌ها عبارتند از مجموعه‌ای از شرکت‌های به هم مرتبط، عرضه‌کنندگان حرفه‌ای، تأمین‌کنندگان خدمات، بنگاه‌هایی از صنایع به هم وابسته و نهادهایی که به یکدیگر پیوند خورده‌اند (همانند دانشگاه‌ها، موسسات استاندارد و انجمن‌های تجاری)؛ این مجموعه در زمینه‌ای مشترک فعالیت کرده و در محدوده جغرافیایی خاصی متمرکز شده است (مایکل پورتر، ۱۹۹۸). آلتنبرگ و اشتامر عقیده دارند که در مورد تعریف خوشه‌های صنعتی در میان صاحب‌نظران اتفاق نظر وجود ندارد. اما می‌توان این گونه جمع‌بندی کرد که واژه «خوشه» در عام‌ترین مفهوم به تمرکز مکانی فعالیت‌های اقتصادی در زمینه‌ای خاص اشاره می‌کند. اما آنچه سبب می‌شود که خوشه‌ها این چنین مورد توجه سیاست‌گذاران قرار گیرند، فرصت‌های مربوط به کارآیی جمعی است که از صرفه‌های اقتصادی بیرونی، پایین‌بودن هزینه‌های معاملاتی و اقدام جمعی سرچشمه می‌گیرد. به این ترتیب صرفاً تجمع مکانی شرکت‌هایی که ارتباطی با یکدیگر ندارند نمی‌تواند کارآیی جمعی را افزایش دهد و این تعاملات و اثرات بیرونی است که مورد توجه است. لذا می‌توان گفت همگی این تعاریف در دو عنصر زیر مشترک هستند (۱) تمرکز جغرافیایی بنگاه‌ها و (۲) همسویی واحدها در تولید یک ارزش افزوده خاص (ایزدخواه، ۱۳۸۲). از طریق همکاری، شرکت‌ها در خوشه از صرفه‌جویی‌های بیرونی کسب مزیت کنند و از جمله حضور عرضه‌کنندگان مواد اولیه خام، قطعات، ماشین‌ها و دستگاه‌ها و حضور کارگران با مهارت‌های ویژه و بدون کارگاه‌هایی برای ساختن یا ارائه خدمات دستگاه‌ها و ابزار تولیدی. خوشه همچنین معامله‌کنندگان فراوانی را برای خرید

محصولات و فروش آنها در بازارهای دوردست جذب می‌کند. همچنین از آنجایی که ارائه خدمات و امکانات به شرکتها به صورت انفرادی گران است، خوشه سازی شرکتها، ارائه خدمات توسط دولت، شرکت‌های بزرگ، دانشگاهها و دیگر سازمانهای پشتیبانی کننده توسعه را تسهیل می‌کند. (تولوس تامبونان، ۲۰۰۵) خوشه ها می‌توانند به عنوان یک ابزار رقابتی برای شبکه‌سازی در نظر گرفته شوند که نه تنها دستیابی به استراتژی‌های توسعه منطقه‌ای را تسهیل می‌کنند، بلکه شرکتها را برای دستیابی به رقابت پذیری در بازارهای جهانی قادر می‌سازند (کریستین فلزنشتاین، ۲۰۰۱). خوشه‌سازی به بنگاههای کوچک و متوسط کمک می‌کند تا قدرتهایشان را با هم ترکیب کنند تا بتوانند به کسب مزیت از فرصتهای بازار و حل مشکلات معمول از طریق یک اقدام مشترک دست یابند. بنابراین، همکاری بین شرکتی در بین بنگاههای کوچک و متوسط به آنها این امکان را می‌دهد تا بتوانند رقابت پذیری‌شان را بهبود بخشیده و در بازارهای جهانی به فرصتهایی دست یابند (یونیدو، ۲۰۰۳). نتیجه گیری یکی از مهمترین مسائل و مشکلات بنگاههای کوچک و متوسط در کشور، محدودیتهایی است که به خاطر اندازه کوچک به آنها تحمیل می‌شود. از آنجایی که این بنگاهها با برنامه ریزی صحیح می‌توانند به یکی از عوامل اصلی توسعه اقتصادی کشور تبدیل شوند، لذا برنامه ریزی برای توسعه و تقویت آنها از اهمیت بالایی برخوردار می‌شود. یکی از بهترین راهکارهای ارائه شده برای حل مشکلات بنگاههای کوچک و متوسط راهکار خوشه سازی و تجمیع آنها در قالب خوشه است. با تجمیع این شرکتها امکان استفاده از تجربیات و امکانات همدیگر، امکان ایجاد امکانات مشترک و انجام امور به صورت اشتراکی به وجود می‌آید. در کنار این عوامل بحث انتقال سریع دانش و نوآوریهای موجود در خوشه نیز یکی از مزایای اصلی آن است. لذا می‌توان گفت که خوشه‌ها در حوزه‌های مختلف عملکرد شرکتها تاثیر گذار بوده و موجب ایجاد مزیت‌های یک بنگاه بزرگ برای بنگاههای کوچک و متوسط می‌گردند. بنابراین، با تشکیل خوشه و تجمیع این شرکتها، این بنگاهها هم می‌توانند از مزیت‌های بنگاههای کوچک و متوسط بهره‌مند گردند و هم امکان دستیابی به امکانات و مزیت‌های بنگاههای بزرگ را کسب می‌کنند. آنچه مسلم است در اکثر کشورهای دنیا، صنایع کوچک و متوسط با مزایایی که از طریق خوشه‌سازی کسب کرده‌اند، توانسته‌اند به عنوان مهمترین بخش اقتصاد مطرح شوند. در صورتی که در کشور ما نه تنها صنایع کوچک نتوانسته‌اند در اقتصاد ملی به عنوان یک بخش تاثیرگذار مطرح باشند، بلکه در صورتی که به ایجاد بهبود در عملکرد این بخش توجه نشده و حمایت‌های لازم از آنها صورت نگیرد، بخش اعظمی از توان بالقوه ایجاد ارزش افزوده در اقتصاد کشور، قابلیت خود را از دست داده و رو به نابودی خواهد نهاد.

منابع و ماخذ ۱. اشمیتز (هوبرت) و ندوی (خالد)، خوشه‌های صنعتی رویکردی نوین در توسعه صنعتی، ترجمه عباس زندباف و عباس مخبر، تهران: طرح نو، ۱۳۸۱.۲. ایزدخواه، روح‌ا...، بررسی دو راهبرد عمده در توسعه همکاری‌های بین‌بنگاهی در ساختار صنعتی ایران (خوشه‌های صنعتی و نظام پیمانکاری‌های فرعی)، تابستان ۱۳۸۲.

۳. Anton Fernando, October ۲۰۰۱, "challenges of Growth, Employment and Decent work".
country profiles: srilanka" small and medium enterprise component. Asian Development Bank, Best Practice in Developing Industry Clusters and Business Networks, Policy Discussion Paper No. ۸, November ۲۰۰۱۵.
Asmelash Beyene, ۲۰۰۲ "Enhancing the competitiveness and productivity of Small and Medium scale Enterprises (SMEs) in African analysis of differential roles of national governments through improved support services" Africa Development, vol. XXVII, NO. ۳۶.
Bell, M. & Albu, M. (۱۹۹۹) Knowledge systems and Technological Dynamism in Industrial clusters in Developing countries, World Development ۲۷(۹)۷.
Christian Felzensztein, ۲۰۰۱ "Regional Clusters and Their

Impact on Joint Marketing Activities First Exploratory Insights for an Empirical Cross-Country Analysis” Strathclyde International Business Unit – Department of Marketing ۸. Itoh, Motoshige, Urata, Shujiro, Small and Medium-size Enterprises support policies in Japan, the world bank, December ۱۹۹۴۹. Lori Schmits, “Networks” as a Tool for Cluster Development :An Edmonton Manufacturing Cluster Development Case Study, ۲۰۰۴۱۰. Porter, M. ۱۹۹۸ “Clusters and the New Economics of Competition” Harvard Business Review ۱۱. Tulus Tambunan, Promoting Small and Medium Enterprises with a Clustering Approach: A Policy Experience from Indonesia, Journal of Small Business Management ۲۰۰۵ ۴۳(۲), pp. ۱۳۸-۱۵۴۱۲. UNIDO, Development of clusters and Networks of SMEs: The UNIDO programme a guide to export consortia, UNITED NATIONS INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION , Vienna, ۲۰۰۳ منبع: ماهنامه تدبیر-سال هفدهم -شماره ۱۷۳

ضرورت‌های محیطی خصوصی‌سازی

سیدرضا داورپناه

خصوصی‌سازی، فرایندی اجرایی، مالی و حقوقی است که دولت‌های بسیاری از کشورهای جهان، از آن برای انجام اصلاحات اقتصادی و نظام اداری کشور، استفاده می‌کنند. واژه خصوصی‌سازی، حاکی از تغییر در تعادل بین حکومت و بازار به نفع بازار است. خصوصی‌سازی، شیوه‌ای برای افزایش کارایی (مالی و اجتماعی) عملیات یک مؤسسه اقتصادی است زیرا به نظر می‌رسد که مکانیسم عرضه و تقاضا و بازار در شرایط رقابتی، باعث به کارگیری بیشتر عوامل تولید، افزایش کارایی عوامل و تولید بیشتر و متنوع‌تر کالاها و خدمات و نیز کاهش قیمت‌ها خواهد شد. این پیش‌بینی‌ها، به دلیل مبانی تئوریک و علمی در سطح اقتصاد خرد و نیز تجربه دیگر کشورها، امری پذیرفته شده و چرایی آن قابل پاسخ و اثبات است. نکته غامض و پیچیده در خصوصی‌سازی، چگونگی انجام آن بویژه با توجه به مسئله انتقال مالکیت و نیز چگونگی شکل‌گیری بخش خصوصی در جامعه است. برای تحقق هر چه بهتر خصوصی‌سازی اقدامات زیر باید به‌طور «همزمان» صورت پذیرند: الف- تقویت حقوق مالکیت خصوصی، تغییر ساختار شرکت‌ها، آزادسازی و مقررات زدایی، اصلاح مقررات، اصلاح ساختار مالی (بویژه بازار سرمایه) و بازار نیروی کار- تشویق و هدایت عمومی در زمینه توسعه بخش خصوصی، به منظور تحریک رقابت و ورود تولیدکنندگان به بازار- واگذاری مؤسسات عمومی دولتی به بخش خصوصی (تغییر مالکیت) نیازمندی‌های «محیطی» خصوصی‌سازی در سطح ملی، باید با اتکا بر اهداف استراتژیک خاص آغاز شود چرا که بسیاری از طرح‌ها به علت نبود اهداف استراتژیک مشخص، قابل پیگیری و قابل ارزیابی، از حرکت باز مانده و یا از مسیر اصلی خود خارج می‌شوند. اهداف تبیین شده، می‌بایستی بدون تعارض و تداخل منفی و در قالب کوششی هماهنگ و اولویت‌بندی شده تعریف شوند. اهداف استراتژیک خصوصی‌سازی می‌توانند توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی منطقه و کشور، حذف انحصار و گسترش رقابت، اشتغال‌زایی، توسعه فعالیت، کاهش هزینه‌های جاری شرکت‌ها، کوچک شدن اندازه دولت و... باشند. پس از تبیین اهداف، باید به دو اصل مهم افزایش سودآوری و تقویت مالکیت خصوصی توجه شود. مطالعه تاریخی فرایند خصوصی‌سازی در کشورهایی نظیر: آلمان، انگلیس، فرانسه، روسیه، کره جنوبی، لهستان، جمهوری چک، اسلواکی و... که به لحاظ ساختار اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و رفتاری، دارای تفاوت‌هایی اساسی هستند، نشان می‌دهد که در مرحله گذر از اقتصاد دولتی به اقتصاد بازار و شکل‌گیری نظام بازار، به این دو اصل توجه شده

است. آنها به فراخور زمان، مکان و شرایط، زمینه‌های زیر را فراهم کرده‌اند: ۱. اقدامات «درونی» بنگاه برای افزایش بهره‌وری و سودآوری - توسط مدیران بنگاه - نمونه اقدامات مرتبط با این زمینه عبارتند از: تقویت فرهنگ عمومی کارکنان و مدیران بنگاه، توسعه منابع انسانی، مدیریت سرمایه و افزایش بهره‌وری سرمایه، تجدید ساختار و مهندسی مجدد به منظور کاهش سطوح مدیریتی و سلسله مراتب اداری و نیز ادغام فعالیت‌های متجانس و حذف فعالیت‌های موازی، توسعه امور بین‌الملل با هدف جذب سرمایه و فناوری، بازنگری در قراردادها به منظور شفاف‌سازی و همچنین تعریف و ارائه استانداردها و شرایط خصوصی پیمان و... ۲. ایجاد شرایط و بستر «محیطی» به عنوان «موتور» خصوصی‌سازی - توسط دولت - ما به عنوان حلقه و زیرمجموعه‌ای فراموش شده در خصوصی‌سازی کشور، بر این موارد تأکید داریم. بررسی قوانین و برنامه‌های توسعه و اقدامات خصوصی‌سازی و مکمل آن در کشور، مؤید آن است که دولت فاقد مجموعه‌ای جامع، هماهنگ و مکمل و جهت‌دار (بویژه مابین نهادها و سازمان‌ها) با اهداف و استراتژی‌های کلان خصوصی‌سازی کشور است. به طور خلاصه، ارائه دو بستر زیر با هدف بهبود شرایط و زمینه‌های تخصصی «محیطی» خصوصی‌سازی، حتی قبل از شروع اقدامات اجرایی در مرکز حکومت، ضروری به نظر می‌رسد: الف - ارائه بستر مناسب قانون‌گذاری: نهادهای قانون‌گذار (تصمیم‌ساز و تصمیم‌گیر) با تعیین اولویت‌ها باید قوانین و مقررات لازم را برای ایجاد اقتصادی کارآمد و مبتنی بر بازار و کوچک شدن اندازه دولت، تدوین کنند. بازنگری قوانین و ارزیابی اثربخشی آنها در اجرا و نیز تدوین پیشنهاد قوانین جدید، از جمله وظایف نهادهای دولتی خواهد بود. در این مرحله، مهمترین بحث رایج، چگونگی تغییر مالکیت و گذر از بنگاه‌ها و شرکت‌های دولتی به شرکت‌هایی با مالکیت مشترک و یا خصوصی و نیز تقویت حقوق مالکیت خصوصی است. در این زمینه، به تدوین قوانین ذیل نیاز است: - گسترش رقابت (قانون ضد انحصار) - قوانین روابط بین‌الملل و داخلی - نحوه بازگرداندن سود و چگونگی خارج کردن آن از کشور - مالکیت خارجی سرمایه و زمین - محدودیت‌های تبدیل ارز - محدودیت‌های استخدام و اخراج کارگران قانون‌گذاران، از سوی دیگر باید قوانین و مقررات لازم را به منظور نظارت بر فعالیت بنگاه خصوصی - و نه بازار - با هدف امنیت و سلامت اقتصاد و جلوگیری از ایجاد شکاف طبقاتی، رانت‌جویی و رانت‌طلبی تدوین کنند. قوانین و مقررات مرتبط با این زمینه‌ها، عبارتند از: - محیط‌زیست - حمایت از حقوق شاغلان و کارگران - نظارت بر شرایط ایمنی کارگاه‌های تولیدی - نظارت بر آزادی‌های فردی و سازمانی - آزادی ورود و خروج از بازار - قوانین و مقررات کار و بیکاری (با تأکید بر جلوگیری از انهدام اجتماعی کارکنانی که به واسطه کوچک‌سازی اندازه دولت، بیکار می‌شوند) - قراردادها و نحوه حل و فصل دعاوی (با نگاه اقتصادی و حقوقی) ب - ارائه بستر مناسب حمایتی: تشکیل و یا اصلاح نهادها، سندیکاها، انجمن‌ها، مراکز و... که بتوانند طبق «برنامه» مساعدت‌هایی مالی و غیرمالی را به بخش خصوصی ارائه کنند. این حمایت‌ها به دو صورت زیر طبقه‌بندی می‌شوند: الف - حمایت‌های مادی «هدفمند و موقت» که می‌توانند به صورت بلاعوض، معافیت مالیاتی یا تخفیف مالیاتی، وام‌های کم بهره و... باشند. در این زمینه، با توجه به ساخت مالی کشور که مبتنی بر سیستم بانکی است، همراه ساختن این سیستم با استراتژی خصوصی‌سازی و حمایت از افراد «کارآفرین» و بنگاه‌های خصوصی «کارآمد» امری بسیار ضروری است. نکته مهم در این وضعیت، ارائه برنامه تجاری و توسعه از سوی بخش خصوصی و نظارت و کنترل بر حمایت‌ها، طبق برنامه است. ب - حمایت‌های غیرمادی که با تشکیل و یا اصلاح و تقویت نهادها و مراکزی در ابعاد و زمینه‌های زیر امکان‌پذیر می‌شوند: - اطلاع‌رسانی (داخلی و بین‌المللی) تأمین اجتماعی و بیمه بیکاری - آموزش حرفه‌ای و تخصصی - مشاوره و راهنمایی منابع: ۱. رضا پاکدامن، جنبه‌های کاربردی خصوصی‌سازی به انضمام قوانین و مقررات ایران، مجمع علمی و فرهنگی مجد، اردیبهشت ۷۴۲. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۶، مرداد ۸۲، تجربه ایتالیا در بنگاه‌های کوچک و متوسط، صص ۶۶-۵۸۳. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۷، مهر ۸۲، جایگاه صنایع کوچک و هسته‌های صنعتی خوداشتغالی در اندونزی، صص ۷۱-۶۷۴. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۸، آبان ۸۲، تجربه مالزی در بنگاه‌های کوچک و متوسط، صص ۷۸-۷۴۵. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۹، نقش بنگاه‌های کوچک و متوسط در اقتصاد تایوان، آذر

اهمیت سرمایه فکری در بخش غیرانتفاعی

اهمیت استراتژیک سرمایه فکری در بخش غیرانتفاعی ترجمه: صمد مطلبی اصل

چکیده: هدف این مقاله، آزمون پنج مفهوم کلیدی مدیریت استراتژیک: سازمان صنعتی (O/I) دیدگاه مبتنی بر منابع (RBV) دیدگاه مبتنی بر دانش (KBV)، کارت امتیازی متوازن (BSC) و سرمایه فکری (IC) در بافت یک سازمان غیرانتفاعی است و تعیین اینکه کدام یک در بخش غیرانتفاعی کاربرد بیشتری دارد. این مقاله مفاهیم یاد شده را در محیط غیرانتفاعی مرور می‌کند. این مقاله به تکمیل ادبیات نوظهوری که می‌گوید: مفهوم IC کارآمدترین مفهوم مدیریت استراتژیک در بخش‌های غیرانتفاعی است، کمک می‌کند. از آنجا که تحقیقات سیستماتیک کمتری در مورد قابلیت کاربرد مفهوم مدیریت استراتژیک در بافت غیرانتفاعی انجام شده است، این مقاله به عنوان نخستین تلاش برای پر کردن این شکاف موجود تهیه شده است. مقدمه امروز سازمانهای غیرانتفاعی (NPOS) به طور عموم در یک محیط دارای رقابت بالا، فعالیت می‌کنند که مشخصه آنها تقاضای فزاینده از طرف جامعه است. نیاز به مفاهیم مناسب مدیریت استراتژیک که قادر به هماهنگی با محیطهای منحصر به فرد غیرانتفاعی باشند به گونه وسیعی مورد پذیرش واقع شده است. حوزه مدیریت استراتژیک در سه دهه اخیر، برجسته و چشمگیر شده است. بیشتر مفاهیم مدیریت استراتژیک، مانند: سازمان صنعتی (O/I) دیدگاه مبتنی بر منابع (RBV) دیدگاه مبتنی بر دانش (KBV) کارت امتیازی متوازن (BSC) و سرمایه فکری (IC) پا به عرصه ظهور گذاشته اند. به هر حال بر خلاف سایر مفاهیم استراتژیک، سرمایه فکری روی شاخصهای کیفی و غیرمالی برای دورنماهای استراتژیک آینده تاکید دارد و شاید بتواند با محیط منحصر به فردی که سازمانهای غیرانتفاعی در آن فعالیت می‌کنند، هماهنگ شود. IC با ارائه شناخت بیشتر درباره چگونگی تخصیص منابع سازمانی، به استقرار استراتژیک سازمانهای غیرانتفاعی کمک می‌کند. همزمان، IC سازمانهای غیرانتفاعی را توانا می‌سازد تا با ارائه اطلاعات معنی دار به ذینفعان سازمانی، عملکرد خودشان را بهبود بخشند. به این شکلها، IC به سازمانها در مورد تلاش برای تطبیق با هدفهای اجتماعی و بازرگانی خود کمک می‌کند. همان گونه که در این مقاله نشان داده خواهد شد، IC مناسبترین مفهوم مدیریت استراتژیک، برای سازمانهای غیرانتفاعی است. این مقاله به سه بخش عمده تقسیم می‌شود. نخست، یک توضیح مختصر در مورد چهار مفهوم مدیریت استراتژیک: شامل سازمان صنعتی (O/I)، دیدگاه مبتنی بر منابع (RBV)، دیدگاه مبتنی بر دانش (KBV) و کارت امتیازی متوازن (BSC) در بافت غیرانتفاعی ارائه می‌کند. استدلال می‌شود که این مفاهیم در بخش غیرانتفاعی قابل استفاده نیستند. دوم، یک توضیح اجمالی از تاریخچه، مفهوم و سه جزء تشکیل دهنده سرمایه فکری ارائه می‌شود. سرانجام اهمیت استراتژیک سرمایه فکری در سازمانهای غیرانتفاعی بررسی می‌شود. این مقاله بیان می‌کند که IC یک چارچوب مفهومی جایگزین مدیریت استراتژیک در محیط منحصر به فرد غیرانتفاعی است. سازمان صنعتی (O/I) سازمان صنعتی، یکی از معروفترین مفاهیم مدیریت استراتژیک است و بر شاخصهای محیط خارجی عملکرد سازمان تاکید دارد. آموزشگاه استراتژی O/I بر انتخاب یک صنعت مناسب و استقرار یک سازمان در آن صنعت با توجه به یک استراتژی کلی: هزینه پایین یا تمایز محصول، تاکید می‌کند (زاک، ۲۰۰۵). به هر حال مکتب استراتژی O/I در بخش غیرانتفاعی نمی‌تواند کاربرد داشته باشد؛ زیرا موجب می‌شود سازمانهای غیرانتفاعی تمایزهای خود از رقبا را در زمینه فعالیتشان را با استفاده از منطق بازار نشان دهند (گولد، ۱۹۹۷). آنها اصرار دارند با استقرار و تمایز خدمات خود در این بخش موفق شوند به گونه‌ای که بتوانند ذینفعان خودشان، به ویژه تامین کنندگان مالی را متقاعد سازند که آنها منابع را سزاوارتر از رقبایشان مورد استفاده قرار می‌دهند. تمایز، منجر به تشکیل سلسله

مراتبی از مقایسه بین سازمانهای غیرانتفاعی و رقبایشان با توجه به سنجها و معیارهای مشخصی نظیر حساب هزینه و درآمد یا اندازه گیری نتایج می شود، که در آن سازمانهای غیرانتفاعی سعی می کنند به راس سلسله مراتب صعود کنند. به هر حال این سازمانها اغلب هدفهایی دارند که شکل مشخصی ندارند و خدماتی را ارائه می کنند که غیر ملموس هستند. بنابراین موفقیت سازمانهای غیرانتفاعی را نمی توان با چگونگی مصرف دقیق و مطابق با بودجه بندی انجام شده، اندازه گیری کرد. دیدگاه مبتنی بر منابع (RBV) و شایستگی اصلریوکرد مبتنی بر منابع در مدیریت استراتژیک، بر ویژگیهای پرهزینه برای الگوبرداری یک سازمان به عنوان نیروهای اساسی جلو برنده عملکرد و مزیت رقابتی، تاکید دارد. تئوری شایستگی اصلی بعنوان زیرمجموعه ای از RBV یک شرکت، به سازمانها امکان تجدیدنظر، شناسایی و بهره برداری از آنچه که رشد شرکت را در رقابت جهانی ممکن می سازد، می دهد. این دو تئوری به قابلیتهای درونی شرکت تاکید می کنند. به هر حال هر دو تئوری به طور عمده روی ابعاد درونی سازمانها توجه دارند. پیارد و ریلاندر بیان می کنند که RBV چشم اندازی کل نگر برای درک چگونگی استفاده از منابع در ارزش آفرینی برای سازمانها ارائه نمی کند و این موجب شده تا این تئوری بیشتر به یک چارچوب مفهومی محدود شود. تئوری شایستگی اصلی را بیان می کند که ارزش افراد با استعداد خیلی زیاد است؛ زیرا بخشی از سیستم سازمانی می باشد. بنابراین، ارزش ابعاد غیرانسانی یک سازمان نظیر تکنولوژی اطلاعات، اغلب نادیده گرفته می شود. فرایند مدیریت استراتژیک، در بخش غیرانتفاعی پیچیده تر است و این در اثر ویژگیهای این سازمانها، نظیر: ترکیب کارکنان و داوطلبان حقوق بگیر و پاسخگویی به موسسان متعدد سازمان است. بنابراین تئوریهای RBV و شایستگی اصلی که روی قابلیتهای درونی تاکید دارند شاید قادر به ارائه یک تصویر متعادل از چگونگی عملکرد یک سازمان غیرانتفاعی نباشند. دیدگاه مبتنی بر دانش (KBV) توسعه تفکر مدیریت استراتژیک از هر لحاظ تا اندازه ای از اهمیت نقش اقتصادی دانش تاثیر می پذیرد. سازمانهایی که می توانند از دانش و به گونه ای قابل ملاحظه از دانش ضمنی استفاده موثر کنند به احتمال زیاد منابع و قابلیتهای سنتی خود را در روشهای جدید و مجزا که نسبت به رقبایشان ارزش بیشتری برای مشتریان خود ارائه کرده، هماهنگ و ترکیب می کنند. چشم انداز استفاده از دانش به عنوان منبع اولیه مزیت رقابتی با عنوان دیدگاه مبتنی بر دانش شناخته می شود که از بسط دیدگاه مبتنی بر منابع به وجود آمده است. به هر حال محدودیت KBV این است که، هم دانش ضمنی و هم آشکار را به عنوان اموری می پندارد که به طور عینی قابل تعریف هستند. KBV بیان می کند که دانش یک منبع ایستای درونی در سازمانهاست که می تواند مانند بیشتر منابع فیزیکی: کنترل، استفاده و داد و ستد شود. در نتیجه، سیستمهای اطلاعاتی اغلب در تلاش برای تسخیر، ذخیره، بهبود و انتقال دانش بین واحدها، ادارهها، سازمانها و بین افراد توسعه می یابند. اگرچه این واقعیت که KBV، به دانش به عنوان یک دارایی می نگرد، مفهوم مهمی است، اما این ادراک تا اندازه ای از این مورد که روی توسعه تکنولوژی اطلاعات تاکید فراوان دارد، مورد تحریف قرار گرفته است و این امر، تصور و درک ابعاد فکری و به ویژه دانش ضمنی را برای ارزش آفرینی در سازمانهای غیرانتفاعی محدود می کند. کارت امتیازی متوازن (BSC) کارت امتیازی متوازن به تولید منابع فکری در سازمانها کمک می کند و شامل مجموعه ای از معیارها برای نظارت بر عملکرد سازمانی از چهار بعد است: (۱) مالی؛ (۲) مشتری؛ (۳) فرایند داخلی؛ (۴) یادگیری و رشد. روابط علت و معلولی بین چهار معیار هم مالی و هم غیرمالی، است که BSC را از دیگر سیستمهای مدیریت استراتژیک متمایز ساخته است. بیان می کند که BSC سازمانهای غیرانتفاعی را توانا می سازد تا شکاف بین بیانیه های ماموریت و استراتژی و فعالیتهای عملیاتی روزمره را با تسهیل فرایندی که سازمانهای غیرانتفاعی بتوانند به تمرکز استراتژیک دست یابند، پر کنند. به هر حال دلایلی وجود دارد که بیان می کند BSC چارچوب ضعیفی برای بافت غیرانتفاعی ارائه می دهد. مدیریت منابع انسانی نخست، BSC استراتژی ای را معرفی می کند که تحت فرضیه هایی شکل گرفته، اجرا می شود که وجود گروه ثابتی از مشتریان هدف برای سازمان و بیشینه کردن قابلیت سودآوری بین دو سازمان رقیب را همیشه بدیهی می دانند. به هر حال در اصل هیچ یک از این دو فرضیه در بافت غیرانتفاعی صدق نمی کند. سازمانهای غیرانتفاعی اغلب

در برابر موسسان مختلف سازمان مسئول هستند. این بدین معنی است که ذینفعان خدمات غیرانتفاعی نوعاً از آنهایی که پشتیبانی مادی ارائه می‌کنند، متفاوت هستند. برای مثال دولت، خدمات را از سازمانهای غیرانتفاعی خریداری می‌کند و سایر گروه افراد، استفاده کنندگان نهایی از خدمات هستند. بنابراین سازمانهای غیرانتفاعی مشتری ندارند، بلکه فقط دریافت کنندگان خدمات دارند. همچنین سازمانهای غیرانتفاعی برای رفاه جامعه ایجاد شده‌اند. ماموریت و رسالت آنها اغلب به عنوان یک ماموریت کاملاً معنوی شناخته می‌شود تا اینکه یک موضوع خاص اقتصادی برای حساب سود و زیان باشد. یک استراتژی که ماموریت را قربانی سود بیشتر می‌کند، از آنجا که ذینفعان از جمله دریافت کنندگان خدمات بخش غیرانتفاعی را نادیده می‌گیرند، در نهایت قابل دفاع نخواهد بود. بنابراین این رویکردهای مدیریت استراتژیک که اساساً بر پایه درک رقابتها و مشتریان هستند عموماً برای بخش غیرانتفاعی قابل قبول نیستند. دوم، این نگرانی وجود دارد که روابط علت و معلولی بین چهار بعد BSC، منطقی هستند تا اتفاقی. در BSC همیشه فرض می‌شود که یادگیری و رشد، فرایندهای داخلی موثر را هدایت می‌کنند، سپس سطح بالایی از رضایت مشتری را باعث شده، و نتایج مالی خوبی را به دست می‌دهد. این سفسطه‌های منطقی می‌تواند منجر به یک پیش بینی نادرست از شاخصهای عملکرد شود. در مورد سازمانهای غیرانتفاعی می‌توان اطمینان داشت که روابط علت و معلولی در سازمانها، زمانی که انتظارات و خواسته‌های گروههای مختلف موسسان بخش غیرانتفاعی، اغلب در تعارض و حتی تناقض هستند، کارساز نیستند. سوم، BSC به خاطر عدم انعطاف‌پذیری کامل آن مورد انتقاد قرار می‌گیرد؛ زیرا چهار بعد مربوط به هم و شاخصهای آنها به نسبت محدود کننده هستند. برای مثال ملاحظات محیط خارجی در BSC فقط به مشتریان محدود می‌شود. به هر حال مباحث بخش غیرانتفاعی پیچیده هستند. شاخصهای محیط خارجی برای سازمانهای غیرانتفاعی احتمالاً وسیعتر از بعد مشتری در BSC می‌باشند. ریسک بالقوه آن است که مدیران غیرانتفاعی ممکن است با تمرکز صرف بر چهار بعد BSC گمراه شوند و این ممکن است به از دست دادن سایر عوامل همسطح آنها در سازمانهایشان ختم شود. سرانجام، هیچ عنصر انسانی در چهار بعد BSC مورد توجه قرار نگرفته است. اهمیت نوآور بودن و استعدادهای کارکنان و داوطلبان در سازمانهای غیرانتفاعی ممکن است به گونه‌ی معنی داری کم شود. توانایی سازمانهای غیرانتفاعی برای تحقق هدفهایشان، تقریباً به گونه‌ای کامل وابسته به دانش، مهارتها و تجربه کارکنان و داوطلبان حقوق بگیر است. در واقع بیشتر سازمانهای غیرانتفاعی بر نیروی کار داوطلب، اتکای زیادی دارند. نبود تمرکز نیروی انسانی در چهار بعد BSC، ممکن است افراد مستعد را از پیوستن به این سازمانها بازدارد؛ زیرا آنها شاید احساس کنند که تلاشهایشان در این سازمانها تحت مدل BSC تشخیص داده نمی‌شود. حتی کاپلاند و نورتون می‌پذیرند که کاربرد BSC در سازمانهای غیرانتفاعی با کاربرد آن در سازمانهای تجاری متفاوت است؛ زیرا سازمانهای غیرانتفاعی سعی در دستیابی به نتایج ماموریت نامشخص خود دارند؛ نه عملکرد مالی برتر. آنها ادعا می‌کنند که BSC را به ویژه برای محیط منحصر به فرد غیرانتفاعی تعدیل کرده‌اند. به هر حال نویسنده این مقاله بر این باور است که BSC تعدیل شده مشکلات یاد شده را حل نمی‌کند. BSC تعدیل شده حتی سردرگمی‌ها را بیشتر هم خواهد کرد. این سردرگمی‌ها از بعد مالی شروع می‌شود که در مدل تعدیل شده با یک بعد اعتماد و امانتداری جایگزین می‌شود که منعکس کننده هدفهای سایر موسسان نظیر خیران و مالیات دهندگان است. کاپلاند و نورتون بیان می‌کنند که رضایت هر دوی ذینفعان مالی و مشتری باید به گونه‌ای همزمان جلب شود. بنابراین، هم بعد مشتری و هم اعتماد و امانتداری در یک سطح قرار می‌گیرند که به هر حال با تئوری علت و معلولی اولیه سازگاری ندارد. این دو بعد (اعتماد و امانتداری، و مشتری) ربطی به یکدیگر ندارند. در نتیجه ممکن است یک تصور نادرست وجود داشته باشد که دریافت کنندگان خدمات برای خیران و مالیات دهندگان اهمیتی ندارند و یا اینکه مورد دوم (مالیات دهندگان) در ارتباط با نیازهای دریافت کنندگان خدمات نیست. به هر حال در واقع هم خیران و هم دریافت کنندگان خدمات با هم در ارتباط نزدیک هستند و نیازها و انتظارات آنها از طرفین لزوماً در یک جهت قرار نمی‌گیرند. بنابراین تامین همزمان نیازهای ذینفعان مالی و

مشتری تنها مشکل نیست؛ بعضی وقتها غیرممکن است. به گونه خلاصه، حتی اگرچه مدل BSC یک گام بزرگ در توسعه مدیریت استراتژیک را از لحاظ تجسم دانش و مهارتها در سازمانهای غیرانتفاعی تایید کرده است، لیکن خود این مدل با محیط منحصر به فرد غیرانتفاعی، سازگار نیست. با وجود حمایت قوی از این ایده که سازمانهای غیرانتفاعی نیازمند مدیریت استراتژیک هستند، این مقاله یک گام فراتر رفته و به این مورد می‌پردازد که سازمانها باید بعد اجتماعی را در مرکز استراتژی خودشان قرار دهند؛ زیرا بعد اجتماعی اغلب دلیل وجود سازمانهای غیرانتفاعی در جامعه است. این مقاله استدلال می‌کند که برخلاف سایر مفاهیم ذکر شده مدیریت استراتژیک، مفهوم سرمایه فکری (IC) می‌تواند به عنوان یک چارچوب مفهومی مناسب مدیریت استراتژیک در بخش غیرانتفاعی مورد استفاده قرار گیرد. مفهوم سرمایه فکری (IC) و اجزای آن استوارت، سرمایه فکری را از لحاظ منابع سازمانی، مربوط به ثروت آفرینی از راه سرمایه گذاری در دانش، اطلاعات، دارایی فکری و تجربه تعریف می‌کند. براساس کار تعدادی از محققان در زمینه سرمایه فکری، این مفهوم در برگیرنده سه جزء اصلی غیرمالی و دارای رابطه متقابل به صورت زیر است: (۱) سرمایه انسانی (HC)؛ (۲) سرمایه ساختاری (SC)؛ (۳) سرمایه رابطه ای (RC). سرمایه انسانی، عناصر مختلف منابع انسانی شامل: نگرش، شایستگیها، تجربه‌ها و مهارتها، دانش ضمنی و نوآر بودن، استعداد و دانش ضمنی موجود در ذهن افراد در سازمانها را در برمی‌گیرد. سرمایه انسانی به عنوان یک منبع نوآوری و بازسازی استراتژیک، برای سازمانها مهم است. یک سرمایه انسانی که سطح بالاتری دارد اغلب با بهره‌وری بیشتر و درآمدها یا حقوق و مزایای بالاتر تداعی می‌شود. بنابراین به نفع مدیران منابع انسانی است که بهترین و روشن‌ترین کارکنان را به عنوان ابزار تحقق مزیت رقابتی، جذب و توسعه دهند. سرمایه ساختاری به یادگیری و دانش مقرر در فعالیتهای روزمره گفته می‌شود. مجموعه دانشی که در یک سازمان در پایان روز و بعد از اینکه افراد سازمان را ترک کردند، باقی می‌ماند، هسته اصلی سرمایه ساختاری را نشان می‌دهد. سرمایه ساختاری، زیر ساختار حمایتی سرمایه انسانی محسوب می‌شود و شامل همه ذخایر غیرانسانی دانش در سازمانها- مانند پایگاه داده‌ها، دفترچه‌های راهنمای فرایندها، استراتژیها، رویه‌ها، فرهنگ سازمانی، انتشارات و کپی رایتها- می‌شود که برای سازمانها ایجاد ارزش می‌کنند و بنابراین به ارزش مادی سازمانها می‌افزایند. سرمایه رابطه‌ای روابط رسمی و غیررسمی یک سازمان را با ذینفعان خارجی و ادراکهای آنها درباره سازمان و نیز تبادل اطلاعات بین سازمان و آنها را مشخص می‌کند. سرمایه رابطه‌ای برای یک سازمان اهمیت دارد؛ زیرا با ربط دادن سرمایه انسانی و سرمایه سازمانی با سایر ذینفعان خارجی، مانند یک عنصر افزایش دهنده ارزش آفرینی برای سازمان عمل می‌کند. این سه جزء سرمایه فکری دارای وابستگی متقابل هستند. سرمایه فکری از راه ترکیب، به کارگیری، تعامل، یکپارچه سازی و ایجاد تعادل بین سه جزء خود و نیز مدیریت جریان دانش بین آنها، بهترین ارزش ممکن برای سازمانها را ارائه می‌کند. اگرچه بعد سرمایه فکری اولین بار به عنوان چارچوبی برای تجزیه و تحلیل سهم منابع فکری در سازمانهای انتفاعی توسعه داده شد، اما همان گونه که در این مقاله بحث شد، به همان نسبت، مناسب سازمانهای غیرانتفاعی نیز خواهد بود. اهمیت سرمایه فکری در بافت غیرانتفاعی سرمایه فکری قادر به سازگاری با چالشهای محیط غیرانتفاعی در اقتصاد دانش محور است؛ زیرا برخی از مبانی نظری سرمایه فکری از کانون درونی تئوری شایستگی اصلی سرچشمه می‌گیرند. سرمایه فکری به انتقال کانون استراتژیک سازمانهای غیرانتفاعی به منابع فکری، شامل: دانش، مهارتها و تجربه کمک می‌کند و این برای سازمانهای غیرانتفاعی مهم است؛ زیرا فعالیتهای و تغییرهای استراتژیکی که در سازمانها انجام می‌شوند به طور عمده از راه ابتکارهای درونی کارکنان و داوطلبان هدایت می‌شوند تا نیروهای خارجی نظیر کارگزاران دولتی. بنابراین احتمالاً- مقاومت در برابر آن فعالیتهای و تغییرات استراتژیک از طرف کارکنان و داوطلبان کمتر خواهد شد. مدیریت منابع انسانی در سازمانهای انتفاعی، سود به عنوان یک زبان مشترک برای ارتباطها، تفویض و هماهنگی، و به عنوان وسیله‌ای برای اندازه‌گیری موفقیت سازمان و معیار عملکرد عمل می‌کند. بنابراین همان گونه که پیشتر اشاره شد، سازمانهای غیرانتفاعی در صورت اجرای مدیریت استراتژیک انتفاعی که بر ذخیره هزینه و ارزش پول تاکید دارند، آسیب پذیر

هستند. موریتسن و دیگران تاکید می کنند که سرمایه فکری در ارتباط با پرسشهایی درباره هویت، مانند: شما چه کسی هستی و چه چیزی می خواهی بشوی؟ است و بنابراین سرمایه فکری فقط یک هدف مربوط به منابع فکری نیست بلکه هویتی است که به وسیله قابلیت و دانش اینکه یک سازمان چه چیزی می تواند انجام دهد، درست شده است. در نتیجه، رویکرد سرمایه فکری، رهبران غیرانتفاعی را ملزم به تجدیدنظر در مأموریت و دلیل وجودی اجتماعی شان می کند. سرمایه فکری برای سازمانهای غیرانتفاعی مهم شده؛ زیرا نه تنها به این سازمانها کمک می کند تا از جابه جایی هدف و توزیع منابع پرهیز کنند، بلکه همچنین به آنها یاری می دهد تا دوباره هدفهایشان را روی ابعاد اجتماعی متمرکز کنند، که بعضا بوسیله فعالیت در محیطهای قرارداد تجاری تحت جنبش اصلاح بخش عمومی، مورد تحریف قرار گرفته است. بیشتر منابع سازمانی در طول عمر خود، بازده کاهشی و یا افزایش دارند. برای نمونه، یک دارایی فیزیکی در اثر استفاده مستهلک می شود. از طرفی، ارزش سرمایه فکری در اثر استفاده کاهش نمی یابد. پیارد و ریلاندر بیان می کنند که منابع سرمایه فکری همزمان می تواند توسط کاربران زیادی در جاهای مختلف به کار گرفته شود، بنابراین از لحاظ اقتصادی غیررقابتی هستند. این بدین خاطر است که زمانی که سرمایه فکری مورد شناسایی و چالش قرار می گیرد ممکن است دانش جدید توسعه داده شود. بنابراین سرمایه فکری اغلب با بازده افزایشی شناخته می شود؛ یعنی ارزش ایجاد شده به ازای هر واحد مصرف شده سرمایه گذاری افزایش می یابد. ویژگی غیررقابتی سرمایه فکری برای سازمانهای غیرانتفاعی دارای اهمیت است؛ زیرا سرمایه فکری ممکن است به جای رقابت بر سر منابع، به اشتراک گذاری منابع را تشویق کند. رقابت شدیدی که در اثر اصلاحات در بخش عمومی، به وجود می آید، برای بخش غیرانتفاعی - هنگامی که سازمانهای غیرانتفاعی به جای همکاری با یکدیگر برای حل مشکلات اجتماعی، بر سر منابع رقابت می کنند- می تواند مخرب باشد. ویژگی غیررقابتی سرمایه فکری همچنین سازمانهای غیرانتفاعی را برای کسب مزیت از راه تسهیم دانش در اقتصاد دانش محور تشویق می کند. نورکلیت بیان می کند که اگر یک مدل در سازمان موثر باشد، آن مدل باید ریشه در زبان افراد سازمان داشته باشد و به همه بخشهای سازمان منتقل شود. این یک نکته مهم دیگری را نیز بیان می کند: اگر یک مدل در سازمانهای غیرانتفاعی مورد استفاده قرار گیرد، باید کاربرد یا توزیع آن در کل سازمان ساده و آسان باشد. بونتیس و دیگران بیان می کنند که سرمایه فکری، انعطاف پذیر و درک آن آسان است؛ زیرا مجموعه ای از منابع فکری و جریانهای آنها را ارائه می کند. بنابراین مفهوم سرمایه فکری می تواند به عنوان یک چارچوب مفهومی ساده برای سازمانهای غیرانتفاعی مورد استفاده قرار گیرد که نیازمند تغییر به نسبت کمی است. سرمایه فکری برای سازمانهای غیرانتفاعی دارای اهمیت است؛ زیرا به ایجاد تغییرات در رفتار و ارزشهای افراد کمک می کند. روس، بیان می کند که اگرچه سرمایه فکری ممکن است به ظاهر در ارتباط با رشد فروش و ایجاد ارزش باشد، اما یک هدف عمیق تر دارد: هدف اصلی یک رویکرد سرمایه فکری، تغییر رفتار افراد است اما نه حداقل از راه تغییر در زبان موسسه. مفهوم IC مجموعه کاملی از ارزشهای جدید، است درباره اینکه مدیریت خوب چیست و مدیریت بد چیست، انجام دادن چه مسائلی در سازمانها درست و چه مسائلی اشتباه است؟ نتیجه گیریمحیط غیرانتفاعی، سازمانهای غیرانتفاعی را مجبور به تغییر روش مدیریت و انجام فعالیتهای آنها کرده است. اکنون سازمانهای غیرانتفاعی تشویق می شوند تا از منابع سازمانی به صورت کارآتر استفاده کنند. همان گونه که در این مقاله بحث شد، باید یک چارچوب مناسب مدیریت استراتژیک حتمی در سازمانهای غیرانتفاعی، توسعه داده شود. این مقاله پنج مفهوم کلیدی مدیریت استراتژیک را در بافت غیرانتفاعی مورد بررسی قرار داد و مشخص کرد که کدام یک بیشترین کاربرد را در بخش غیرانتفاعی دارد. در مقایسه با سایر مفاهیم مدیریت استراتژیک، IC یک چارچوب مفهومی معتبر مدیریت استراتژیک برای سازمانهای غیرانتفاعی است. سرمایه فکری با استفاده موثر از منابع به سازمانهای غیرانتفاعی امکان پیگیری هدفهای اجتماعی و همزمان حفظ کیفیت موردنظرشان را می دهد. پژوهشهای بیشتر شامل: بخشهای فرعی و ویژه غیرانتفاعی و روش شناسیها، نیازمند اجرای آزمون تجربی یافته های این مقاله خواهد بود. منبع:

Kong, Eric, The Strategic importance of intellectual capital in the non-profit sector, journal of intellectual capital, vol ۸, No.۴, ۲۰۰۷, pp۷۲۱-۷۳۱

منبع: ماهنامه تدبیر، شماره ۱۹۶

اثرات خصوصی سازی گسترده بر اشتغال

نویسنده: جان اس. ایرل - مترجم: فریده صادقیان اخیرا در لنست مقاله‌ای بحث برانگیز منتشر شده که خصوصی سازی انبوه را مسوول افزایش مرگ و میر در جوامع پسا کمونیست در طول دهه ۱۹۹۰ می‌داند. این مقاله عنوان می‌کند که خصوصی کردن بنگاه‌ها باعث تعدیل نیرو شده و سلامتی و نهایتا نرخ مرگ و میر افراد را تحت تاثیر قرار داده است. این مقاله از داده‌های در سطح بنگاه استفاده کرده تا نشان دهد که مدرکی دال بر اثر خصوصی سازی بر کاهش نیروی کار شاغل در بنگاه‌ها وجود ندارد. آیا خصوصی سازی گسترده مسوول افزایش نرخ مرگ و میر در جوامع پسا کمونیسم در طول دهه ۱۹۹۰ بوده است؟ این ادعا در مقاله جدید مجله دارویی بریتانیا «لنست» (Lancet) مطرح شده و متعاقبا توسط روزنامه‌های بسیاری گزارش شده است (استاکلر و همکاران ۲۰۰۹). آن مقاله با استفاده از داده‌های مربوط به ۲۴ اقتصاد از اروپای شرقی و اتحاد جماهیر شوروی سابق به این نتیجه رسیده که بین نرخ مرگ و میر و خصوصی سازی گسترده رابطه وجود دارد. به دنبال آن توفانی از بحث و گفت‌وگو بین مدافعان و منتقدان بحث سیاست‌های «شوک درمانی» در گرفت. بیشتر بحث‌ها در اطراف روش فکری و ایدئولوژی مطرح شد. سوالات بر حق و درستی درباره متدولوژی مقاله عنوان شد که از آن جمله می‌توان به استفاده از داده‌های در سطح کشورها، برای بررسی پدیده مالکیت و نرخ مرگ و میر اشاره کرد که ذاتا پدیده‌های اقتصاد خردی هستند. مطالعات دیگری که به آثار مرکب این پدیده‌ها توجه داشتند، توضیحات متفاوتی برای چگونگی ایجاد همبستگی و ارتباط بین این دو ارائه کردند، گرچه تحلیل‌های لنست برای تعداد زیادی از متغیرها و با رویکردهای مختلف آماری انجام شده است. نکته‌ای که باید به آن توجه شود، سوال در مورد علیت این دو پدیده نسبت به هم است؛ اینکه چگونه تغییر مالکیت از دولت به بخش خصوصی، نرخ مرگ و میر را افزایش می‌دهد؟ نویسندگان لنست عنوان می‌کنند که بنگاه‌های خصوصی شده، تعدیل نیرو می‌کنند، عده‌ای بیکار می‌شوند و سپس شواهد گسترده‌ای در مورد اثر منفی بیکاری بر سلامتی به عنوان حلقه ارتباط بین از دست دادن شغل و نرخ مرگ و میر ارائه می‌کنند. در این جا فارغ از سایر مراحل، می‌خواهیم ببینیم آیا مرحله اول یعنی بیکاری در صورت خصوصی سازی واقعا اتفاق می‌افتد؟ به عبارت علمی تر آیا خصوصی سازی باعث افزایش بیکاری به صورت معنی دار می‌شود؟ مقاله لنست هیچ مدرکی در مورد اثر منفی خصوصی سازی بر اشتغال ندارد. در مطالعه اخیری که من به همراه دیوید برون و آلموس تلگدی در مجله اقتصادی انجام داده‌ام، یافتیم که جواب به این سوال به صورت واضح و روشنی منفی است. تحلیل ما مانند مقاله لنست، در سطح کشور و تجمعی نیست. مشکلی که داده‌های تجمعی ایجاد می‌کند این است که اثرات مرکب عوامل بسیاری، نتایج را تحت تاثیر قرار می‌دهند. این مساله قابل حل نیست چون اندازه گیری عوامل موثر به صورت جداگانه ممکن نمی‌باشد. تحلیل ما از داده‌های مربوط به بنگاه در چهار اقتصاد اوکراین، رومانی، روسیه و مجارستان که از سیستم سوسیالیستی انتقال پیدا کردند، استفاده می‌کند؛ چون این بنگاه‌ها هستند که در مورد سطح و میزان اشتغال تصمیم گیری می‌کنند، با داده‌های جمع آوری شده در سطح بنگاه می‌توان متغیرهای بسیاری از جمله مالکیت، اشتغال و ... را مشاهده کرد. در این مطالعه، اطلاعات مربوط به بنگاه‌ها برای مدت طولانی (حدود بیست سال) جمع آوری شده، بنابراین می‌توان مسیر اشتغال و سایر متغیرها را برای دوره طولانی قبل و بعد از خصوصی سازی بررسی کرد. همچنین می‌توان اطلاعات مربوط به بنگاه‌هایی را که هرگز خصوصی نشدند یا آنهایی را که خصوصی نیستند، اما در آینده واگذار خواهند شد، مشاهده کرد و اثر تغییر مالکیت را بر اشتغال در صنایع مشخص یا در سال‌های خاص را به دست آورد (یعنی این توان را خواهیم یافت که سبب را با سبب و نه سبب را با پرتقال

مقایسه کنیم). منفعت دیگر تحلیل داده‌ها در سطح بنگاه نسبت به داده‌های تجمعی توان مقایسه بنگاه‌ها در صنایع مشابه و در بین سال‌ها است.

در این مطالعه، تحلیل داده‌ها به روش‌های مختلف آماری، برای از بین بردن خطای احتمالی ناشی از انتخاب بنگاه‌ها برای خصوصی‌سازی انجام شد و هیچ دلیلی مبنی بر اثر منفی خصوصی‌سازی بر اشتغال یافت نشده است.

نمودار ۱، نتایج را به دو روش نشان می‌دهد؛ یکی از نمودارها همراه با روند و دیگری بدون روند است. روند برای کنترل خطای ناشی از رشد اشتغال وارد می‌شود و آثار ثابت برای کنترل خطای ناشی از سطح اشتغال استفاده می‌شود. اثر خصوصی‌سازی بر اشتغال داخلی عموماً مثبت است و در نقاطی که این اثر منفی می‌شود، از لحاظ آماری غیرمعنی‌دار و بسیار نزدیک به صفر است. اثر خصوصی‌سازی خارجی هم بر اشتغال اغلب مثبت، معنی‌دار و بزرگ است و اشتغال در اثر خصوصی‌سازی افزایشی ۱۰-۳۰ درصدی پیدا می‌کند.

خصوصی‌سازی خارجی در رومانی بزرگ‌ترین ارزش منفی را به خود اختصاص داده است، ولی مقدار آن فقط ۱/۷ درصد بوده و به صورت آماری تفاوت معنی‌داری از صفر ندارد. روسیه کشوری است که به خصوصی‌سازی در ابعاد گسترده معروف است، در این کشور اثر خصوصی‌سازی بر اشتغال مثبت است و وقتی روند را هم وارد تحلیل کنیم، این اثر بزرگ‌تر از همه کشورهای حاضر در نمونه می‌شود. تحلیل‌هایی که با استفاده از داده‌های سری زمانی انجام دادیم، نشان دادند که خصوصی‌سازی و اشتغال با هم در رابطه نیستند. اشتغال ربطی به طولانی بودن روند بازسازی بنگاه‌ها پس از خصوصی‌سازی یا سایز در حال کوچک شدن بنگاه‌ها بعد از خصوصی‌سازی ندارد. به این ترتیب نتایج تجربی قویاً اثر منفی خصوصی‌سازی بر اشتغال را رد کردند. به نظر می‌رسد غالب مردم و حتی اقتصاددانان این اثر منفی را کاملاً بدیهی فرض می‌کنند و به همین جهت شاید کمتر در مورد آن تحقیقی انجام شده است. اما چرا چنین فرضی به صورت تجربی صحیح از آب در نیامد؟ یک دلیل ممکن این است که خصوصی‌شدن، موضوع مهمی جهت تغییر رویه بنگاه به حساب نمی‌آید؛ یعنی مالکان جدید اقدام به تغییر ساختار و بنابراین تعلیق کارگران نمی‌کنند. تحقیق ما این موضوع را به وسیله تقسیم آثار خصوصی‌سازی به دو قسمت آثار مربوط به مقیاس و بهره‌وری بررسی می‌کند، با ثابت نگه داشتن مقیاس بنگاه افزایش در بهره‌وری باعث هدایت به سمت کاهش اشتغال خواهد شد و با ثابت نگه داشتن بهره‌وری، افزایش مقیاس بنگاه، اشتغال را زیاد می‌کند.

نتایج تجربی ما نشان داده است، خصوصی‌سازی گرایش به افزایش بهره‌وری و مقیاس بنگاه دارد. نتایج در نمودار ۲ نشان داده شده است. هر دوی عوامل «مقیاس و بهره‌وری» در بنگاه‌های خصوصی شده، بزرگ‌تر از بنگاه‌های غیر خصوصی است.

حدود ۲۵-۱۰ درصد بهره‌وری در بنگاه‌های خصوصی و ۴۰-۱۲ درصد مقیاس در بنگاه‌های خصوصی بزرگ‌تر از بنگاه‌های غیر خصوصی است. غلبه عامل مقیاس بر بهره‌وری به صورت ضمنی به اثر مثبت خصوصی‌سازی بر اشتغال اشاره دارد. خصوصی‌سازی در مجارستان و رومانی آثار مثبتی بر بهره‌وری و مقیاس بنگاه داشته است. اما این آثار کمتر از (۱۰-۶ درصد) آثار متناظر خارجی بودند و آثار بهره‌وری تقریباً به آثار مربوط به مقیاس بنگاه می‌چربد که در نتیجه خصوصی‌سازی اثر منفی بسیار کوچکی بر اشتغال در این حالت نشان داده است. در اوکراین اثر خصوصی‌سازی بر اشتغال مثبت، اما بسیار کوچک و نزدیک به صفر است. خصوصی‌سازی داخلی در روسیه با وجود این که بر بهره‌وری و مقیاس بنگاه اثر منفی دارد، اما بر اشتغال اثر مثبت گذاشته است، چون افت بهره‌وری بیشتر از افت مقیاس بوده است. بنابراین، در هیچ حالتی خصوصی‌سازی اثر منفی معنی‌داری بر اشتغال نداشته است. در واقع حلقه ارتباطی که در مقاله لست مفروض بوده با داده‌های مربوط به بنگاه تایید نشد، این حلقه ارتباطی توسط هیچ مطالعه دیگری نیز حمایت نشده است (برون و همکاران ۲۰۰۶ و برون و ایدل ۲۰۰۳) البته این ممکن است که حلقه‌های ارتباطی دیگری به غیر از مواردی که مقاله تا به حال بررسی کرده، باعث ارتباط نرخ مرگ‌ومیر و خصوصی‌سازی در مقیاس

کشوری شود.

جهاد اقتصادی در حوزه خصوصی سازی

باقر زیدی

خصوصی سازی را در حقیقت می توان یکی از اساسی ترین راهکارهای دستیابی به اقتصاد پویا و توسعه یافته قلمداد کرد. این تجربه که بسیاری از کشورهای جهان آن را پشت سر گذاشته اند غالباً در برابر اقتصادهای متمرکز و حتی مختلط قرار می گیرد که در آن بخش عمده ای از اقتصاد کشورها در دست دولت ها قرار دارد. آمار و ارقام و مقایسه

دو اقتصاد متمرکز و اقتصاد بازار که مبتنی بر اصل خصوصی سازی پدید می آید بیانگر آن است که در اقتصاد بازار به دلیل افزایش بهره وری، خلاقیت و توانایی ها شرکت ها و صنایع و همچنین افزایش مستقیم درآمدهای افراد اقتصادی پویا تر و قوی تر شکل می گیرد در حالی که در اقتصاد های دولتی به دلیل عدم نظارت صحیح بخش عمده ای از توانایی اقتصاد کشور ها هدر رفته و رانت و فساد مالی گسترش می یابد. در واقع خصوصی سازی به معنای محدود و ساده، تبدیل صنایع و واحدهای دولتی به بخش خصوصی می باشد و یا فرایندی است که در طی آن شرکت ها و تاسیسات دولتی به بخش خصوصی سپرده می شوند و یا آن گونه که حامیان بین المللی خصوصی سازی می گویند: «خصوصی سازی اقتصاد، در واقع عبارت از مسئول کردن مردم در فعالیت های اقتصادی می باشد». اما در مفهوم وسیع خصوصی سازی، عبارت از فرهنگی است که توسط آن دولت و تمام نهادهای تصمیم گیرنده آن به این واقعیت باور می کنند که کار مردم را باید به مردم واگذار کرد. به این معنا که دولت کارهایی را که مردم بهتر انجام می دهند به مردم واگذار می کند. اما در خصوص اصل ۴۴ در قانون اساسی ایران که به نام اصل خصوصی سازی معروف است باید گفت پس از ارائه نظریات کارشناسی و تخصصی ملهم از مبانی فقهی اسلام، روز ۹ آبان سال ۱۳۵۸، اصل ۴۴ قانون اساسی به شرح زیر به تصویب رسید: «نظام اقتصادی جمهوری اسلامی ایران بر پایه سه بخش «دولتی»، «تعاونی» و «خصوصی» با برنامه ریزی منظم و صحیح استوار است. با این حال در سال ۸۴ سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران از سوی مقام معظم رهبری حضرت آیت الله العظمی خامنه ای به روسای سه قوه و همچنین رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام ابلاغ شد که این مهم را می توان نقطه عطفی در گستره اقتصاد ملی به منظور ایجاد بسترهای لازم برای رونق اقتصادی، بسط عدالت اجتماعی و در مجموع دستیابی به اهداف سند چشم انداز بیست ساله کشور دانست. به طور کلی خلاصه بندهای ابلاغیه سیاست های اصل ۴۴ به شرح زیر است: بند الف): سیاست های ملی توسعه بخش های غیر دولتی و جلوگیری از بزرگ شدن بخش دولتی: کاهش سالیانه حداقل (۲۰) درصد فعالیت های مشمول عناوین صدر اصل (۴۴) و واگذاری مصادیق خارج از صدر اصل مزبور به دیگر بخش ها، تا پایان برنامه ۵ ساله چهارم توسعه. بند ب): سیاست های کلی بخش تعاونی: افزایش سهم بخش تعاونی به ۲۵ درصد در اقتصاد کشور تا پایان برنامه ۵ ساله پنجم توسعه. بند ج): سیاست های کلی توسعه بخش غیر دولتی: واگذاری (۸۰) درصد فعالیت ها و بنگاه های دولتی مشمول صدر اصل (۴۴) به بخش های خصوصی، شرکت های تعاونی سهامی عام و بنگاه های عمومی غیر دولتی و تبیین الزامات واگذاری. بند د): سیاست های کلی واگذاری: تبیین الزامات واگذاری و مصارف درآمدهای حاصل از واگذاری و اختصاص (۳۰) درصد آن به تعاونی های فراگیر ملی و مشارکت با بخش های غیر دولتی تا سقف (۴۹) درصد برای توسعه مناطق محروم و تکمیل طرح های نیمه تمام شرکت های دولتی با رعایت بند الف) این سیاست ها. پرواضح است با اجرای سیاست های فوق که از آن به عنوان انقلاب اقتصادی یاد می شود، بستر های لازم برای رونق اقتصادی، بسط عدالت اجتماعی و تحقق اهداف سند چشم انداز بیست ساله کشور و سایر برنامه های توسعه اقتصادی و .. فراهم گشته و از طریق ایجاد الزام های قانونی گسترش بازار سرمایه، رفع موانع خصوصی سازی، ایجاد بستر قانونی توسعه بخش تعاونی و کاهش حجم تصدی گری های

اقتصادی دولت، تبعاً "فعالیت های بخش های غیر دولتی، خصوصی و تعاونی" افزایش می یابد. البته گفتنی است پس از ابلاغ این سیاست ها و تصویب قوانین مربوط و ابلاغ آن به دولت اقدامات مهمی در عرصه واگذاری ها انجام شده است اما همچنان برخی موانع در پیش روی بخش خصوصی وجود دارد که برطرف نشده است. در واقع خصوصی سازی نیازمند یک عزم عمومی در کشور است تا هرچه بیشتر از بخش های خصوصی در اقتصاد حمایت شود. به عبارت بهتر برخی موانعی که امروز در پیش روی بخش خصوصی در کشور وجود دارد بیشتر به موانع و چالش های بنیادین اقتصاد ایران برمی گردد که بی شک باید با تدبیر در سال جهاد اقتصادی بر طرف شود. رسالت

تأثیر خصوصی سازی بر افزایش کارائی منابع دریانوردی گیلان

حمید رضا علپور*، کامیار صیاد حقیقی، حسین بیژنی** بررسی تاثیر خصوصی سازی بر افزایش کارائی منابع اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان: چکیده: سازمان بنادر و دریانوردی استان گیلان بعنوان یکی از بنادر اصلی کالاهای عمومی در منطقه شمال مطرح می باشد و جابجائی انواع کالا در آن، همواره باعث رشد روزافزون آن بوده است. زیر ساختهای کنونی و آینده بندر، بیشتر به کالاهای عمومی اختصاص داده شده و بدین دلیل است که پایانه های کالای عمومی باید در اندیشه استفاده کاملاً بهینه از ظرفیتهای مختص خود باشند. ادامه روند شیوه های تخلیه و بارگیری و باربری منتج به افزایش بهره وری نمی شود و به منظور پیشرفت، لازم است ساختار و تجهیزات این پایانه ها نیز تغییر یابد. بهترین و ایده آل ترین حالت، تقسیم بندی فعالیت های امور بندری به پایانه های کاملاً اختصاصی همراه با بهره گیری از ساختار مدیریت تخصصی می باشد. مدیریت تخصصی در پایانه های اختصاصی معمولاً توسط بخش خصوصی به اجرا در می آید، زیرا این شرکت های خصوصی هستند که به لحاظ حساب درآمد و هزینه ها و سود دارای حساسیت بسیار بیشتری نسبت به سایر بنگاهها می باشند. مقاله حاضر با بررسی تاثیر خصوصی سازی و تحلیل سایر جنبه های مرتبط بر این فرایند سعی در ارزیابی عملکرد سازمان بنادر و دریانوردی نیز بعنوان یک ارگان مهم حاکمیتی که از چندی پیش در خصوص واگذاری امور تصدی گری، برنامه های گسترده ای را به اجرا گذاشته، پرداخته شده است. کلید واژه ها: سازمان بنادر و دریانوردی، مولفه های خصوصی سازی، خصوصی سازی، مدل های خصوصی سازی.

* (دکترای علوم اقتصادی-عضو هیات علمی دانشگاه آزاد رشت)

مقدمه: دوران جهان گستر خصوصی سازی در دهه های اخیر شکل گرفته و آن را جنبشی کاملاً بدیع در حوزه سیاست اقتصادی نموده است. خصوصی سازی در مفهوم گسترده آن به شیوه های کاهش نقش دولت و واگذاری آن به بخش خصوصی و پیروی از منطق بازار در تمام تصمیمات اقتصادی اطلاق میشود و از اینرو ورود بنگاههای جدید بخش خصوصی می تواند در وضعیتی که بخش دولتی از انحصار برخوردار بوده است، رقابت را برانگیزد و بنگاههای دولتی را مجبور نماید که به ضوابط و نیروهای بازار واکنش نشان دهند. فرایند انحصارزدائی گاهی در چارچوب امر خصوصی سازی بعنوان فعالیتی موازی و مکمل توصیف شده است. سازمان بنادر و دریانوردی با تدوین و بررسی سیاستهای اقتصادی (به منظور ساماندهی و بهبود حمل و نقل دریایی) طراحی اهرمهای انگیزشی، بهره جویی از مزایای محیطی و موقعیت استثنائی و فن آوری پیشرفته و همه دال بر این مدعاست و از مهمترین اهداف سازمان بنادر که در قالب طرح ساماندهی اقتصادی کلان پی ریزی گردید، خصوصی سازی در بخش حمل و نقل دریایی و عملیات بندری در بنادر است. در این ارتباط ضمن حفظ حاکمیت و نظارت دولت در بنادر، تقریباً تمامی اعمال تصدی گری حذف و با شرایط مساوی و رعایت منافع ملی به بخش خصوصی اجازه فعالیت داده شده است. که در این خصوص ضمن انعقاد قرار داد با تعداد قابل ملاحظه ای از شرکتهای خصوصی این سیاست تحقق یافته است. از نتایج ثمر بخش تحقق این اهداف، واگذاری امور مربوط به حمل و نقل دریایی، نقض امتیازات و انحصارات و اجرتی کامل خصوصی سازی با هدف تدوین راه

کارهای مناسب با توجه به شرایط ژئوپلیتیکی، به منظور تامین امنیت اقتصادی و جذب سرمایه گذاری داخلی و خارجی است. بدنبال این تلاشها، سازمان بندر و دریانوردی، فراتر از توسعه و تجهیز بندر با تعدیل قریب به ۲۰۰۰ نفر نیروی انسانی غیر متخصص در طول سالهای گذشته همت خود را بر اصل ارتقای سطح علمی و فنی و بروز رسانی دانش کارکنان متخصص مورد نیاز، تقویت و توسعه حاکمیت قوانین دریایی جمهوری اسلامی قرار داده است. موارد و روشها: در رویکرد اقتصاد کلان، نظام کلی بندر باید در توسعه فرایند کشور سهم داشته باشد. از نظر اقتصادی، هدف سیستم بندر دستیابی به کمترین هزینه ممکن برای حمل و نقل بوده، ضمن اینکه استفاده بهتر از زمین، پیشبرد توسعه مناطق ویژه، استفاده بهینه از منابع و کسب ارز خارجی از اهداف بندر در رویکرد فوق ممکن است باشد. در چنین رویکردی و با ترسیم چنین اهدافی، تحقق آن با اعمال مدیریت به سبک و سیاق دولتی امکان پذیر نبوده و لزوم کاهش دخالت دولت در مدیریت و عملیات بندری امری ضروری تلقی گردید. واگذاری انجام بخشی از فعالیتهای بندری به بخش غیر دولتی و مشارکت بیشتر مردم در فعالیتهای غیر حاکمیتی اداره کل بندر و دریانوردی استان گیلان بویژه در امر فعالیتهای تخصصی عملیاتی نظیر تخلیه و بارگیری کالا از کشتی ها بطور جدی از اواسط سال ۱۳۷۵ آغاز گردید. لذا آنچه در این مقاله مورد توجه قرار خواهد گرفت عبارت است از مطالعه و بررسی پیرامون فعالیها و عملکرد اداره کل بندر و دریانوردی استان گیلان قبل و بعد از واگذاری این بخش از اقدامات به بخش خصوصی و آگاهی از اثرات مثبت مشارکت مردمی در تحقق اهداف و نیز بررسی روند رو به رشد کارائی منابع و تقلیل هزینه ها و به تبع آن افزایش درآمد است. اداره کل بندر و دریانوردی استان گیلان، با واگذاری فعالیتهای عملیاتی غیر حاکمیتی (امور مربوط به تصدی گری) خود را از سال ۱۳۷۵ به بعد بطور جدی تعقیب نمود. این امر منافع متعددی هم برای بندر و هم برای جامعه در بر داشته است، منافی نظیر تقلیل بوروکراسی دولتی، کاهش هزینه پرسنلی و هزینه تعمیرات و نگهداری تجهیزات، کاهش نیروی انسانی غیر ماهر و به دنبال آن اصلاح ساختار اداری، استفاده بهینه از نیروهای متخصص و استعداد های موجود، افزایش استفاده از ظرفیت های بالقوه و بالفعل جامعه، ایجاد اشتغال برای جوانان به میزان قابل توجه به نسبت جامعه شهری و تعداد بیکاران، ایجاد و توسعه و بازسازی زیر ساختها، افزایش ظرفیتهای بندری از طریق طرح تقاضا برای زمین بیشتر و دریافت زمیتهای مجاور، ایجاد مسیرهای جدید تردد وسایل حمل و نقل با نگرش کاهش ترافیک شهری و بدنبال آن ایجاد برخی مشاغل خدماتی در حاشیه، انتقال تجربه امور بندری به بخش خصوصی بمنظور حمایت از آن، اعمال سیاستهای حمایتی از سرمایه گذاران در امر ساخت و ساز زیر ساختهای مربوط به فعالیتهای بندری است. لذا بنظر میرسد با توجه به عملکرد چند سال گذشته پس از خصوصی سازی، بررسی عواملی که سبب افزایش کارائی در منابع تولید خدمات با کیفی بهتر به مشتریان شده اند، ضروری و با اهمیت گردد. در ارتباط با بندر، معمولاً با سه دسته عناصر مواجه هستیم. دسته اول شامل: زمین، تاسیسات، تجهیزات و امکانات زیربنایی. دسته دوم: کارگزاران بندر. دسته سوم: کاربران بندر. هر یک از این سه دسته عناصر نقشهای متفاوتی در بندر ایفا میکنند و به نسبت سهم خود انتظارات گوناگونی را برآورد می نمایند. حال بمنظور تعیین اهداف تحقیق بازشناسی اجمالی هر یک از سه عنصر یاد شده بنظر میرسد. عناصر دسته اول: که عمدتاً در مالکیت دولت میباشد باید اذعان داشت بدون داشتن این امکانات اولیه وجود بندر معنی پیدا نمی کند. بنابراین سهم و نقش این دسته از عناصر قابل ملاحظه و غیر قابل انکار بوده و طبیعی است هر قدر یک بندر بتواند از فن آوری و تکنولوژی بهتر و روزآمد و تجهیزات مدرن و تاسیسات و امکانات زیربنایی گسترده برخوردار باشد، به همان نسبت از قابلیت و ظرفیت بالاتری برخوردار خواهد بود و بهمین دلیل نقش عناصر دسته اول نقش محوری و اساسی بشمار میرود. عناصر دسته دوم: یعنی کارگزاران در واقع همان اداره کنندگان بندر هستند و انواع خدمات را عرضه می نمایند. هدف اصلی همه کارگزاران علاوه بر تامین سود، اجرای وظایف محوله در چارچوب شرح وظایف ابلاغی مرکزیت بندر بوده که تماماً نگرش آن دولتی بوده و قواعد رفتار سازمانی بر اساس همین دیدگاه استوار است. عناصر دسته سوم: یعنی کاربران بندر، در واقع مالکان کشتی ها و شرکتهای کشتیرانی، صادر کنندگان و وارد کنندگان هستند.

برخی کاربران بطور مستقیم از بندر استفاده می نمایند. کاربران نهایی بندر کسانی هستند که در واقع بهای استفاده از خدمات بندر را می پردازند. هدف این تحقیق بررسی میزان نقش پذیری عناصر دسته اول در دوره قبل و بعد از واگذاری امور به بخش خصوصی و تاثیر حضور عناصر این دسته در افزایش میزان کارائی و متقابلاً بررسی کاهش هزینه و افزایش درآمدهای بندری است. محدوده موضوعی: محدوده تحقیق از بُعد ماهیت و طبیعت موضوع به حوزه فعالیت معاونت عملیات بندر (امور دریایی و امور بندری) مربوط میشود و در این راستا عوامل زیربنایی و اساسی مورد کنکاش قرار گرفت. محدوده مکانی: مبنای تحقیق در اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان بوده و شیوه انجام تحقیق در این پروژه مطالعه کتابخانه ای بوده و برای انجام این تحقیق از تکنیک مصاحبه هم در جمع آوری اطلاعات بهره برداری شده است. بمنظور دستیابی به راهکاری در زمینه مطالعات کتابخانه ای در زمینه علل و چگونگی پیدایش تفکر و اندیشه رویکرد به بخش خصوصی و دستیابی به پاسخ برخی سوالات نظیر: خصوصی سازی چیست؟ شکل‌های مختلف خصوصی سازی و اهدافی که خصوصی سازی دنبال میکند و نهایتاً چگونه میتوان سرمایه گذاران بخش خصوصی را تشویق به امر سرمایه گذاری نمود و چاره ای جز استفاده از مقالات تهیه شده در سمینارها در زمینه امور بندری و دریایی و استفاده از پژوهشهای انجام شده در زمینه واگذاری فعالیتهای بندری در بنادر بازرگانی کشور و همچنین بررسی واگذاری فعالیتهای بندری در کشورهای اروپایی - آسیایی - آمریکا و افریقا وجود نداشت. در نهایت به منظور امکان کاربردی کردن موضوع تحقیق و مقایسه وضعیت قبل و بعد خصوصی سازی واحدهای عملیاتی (دریایی - بندری) از مجموع اطلاعات و آمار موجود در دفترچه های عملکرد سالیانه بهره جسته و در این روند سعی شده است ضمن محدود کردن قلمرو تحقیق، تنها تعداد محدودی از شاخصهای عملیاتی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گیرند. تجزیه و تحلیل: خصوصی سازی چیست؟ چون هدف تحقیق بررسی روند خصوصی سازی در سازمان بنادر مد نظر است، اشاره اجمالی به تعاریف خصوصی سازی در این زمینه در هدایت موضوع موثر واقع میگردد. ۱- خصوصی سازی انتقال مالکیت زمین، تاسیسات و تجهیزات از بخش دولتی به بخش خصوصی و یا بکارگیری سرمایه بخش خصوصی در تامین بودجه سرمایه گذاری ها در سیستم ها، تجهیزات و تاسیسات بندر. ۲- خصوصی سازی به معنی دخالت مستقیم و گسترده بخش خصوصی در تامین سرمایه و راهبری تاسیسات بندر و خدمات بندری. توافق بر سر تعریف خصوصی سازی و پیکربندی روند آن در سازمان بنادر باید توأم با دقت کافی صورت گیرد تا بتواند منعکس کننده مفهوم خصوصی سازی در چارچوب فعالیتهای بندر باشد تا ضمن حفظ ویژگیهای خدمات و دارایی های بندر، گستردگی و ابعاد آن را در گذشته، حال و آینده در بر گیرد. آنچه در خصوصی سازی مهم است نتایج و کسب رضایت خاطر از چگونگی و راه و روش برخورد با آن و بسط و توسعه آن در سایر زمینه هاست. خصوصی سازی بندر: خصوصی سازی بندر اگر بطور مناسب و بدلیل موجه صورت پذیرد میتواند فواید بسیاری را برای اقتصاد کشور در حوزه کلان اقتصاد فراهم سازد. در عین حال اگر طرح های خصوصی سازی بندر با انجام مطالعات همه جانبه طراحی و ارایه گردد قدر مسلم استفاده کنندگان از بندر سود قابل ملاحظه ای خواهند برد. تقریباً در همه کشورها اهداف کلیدی در ارتباط با خصوصی سازی بندر شامل تسهیل مبادلات تجاری، بهبود راندمان کاری بندر، کاهش هزینه های دولتی است. اصلاحات مربوط به کار بندر یک پیش شرط ضروری برای نیل به این اهداف است. و در این راستا سیاست گذاران باید بخاطر داشته باشند که اثرات یک بندر از خود آن بندر گسترده است. اصولاً در رابطه با اداره و تشکیلات مدیریت بندر یک سیستم مدون و منحصر بفرد وجود ندارد که همه طرفهای مربوطه دربار آن اتفاق نظر داشته باشند در کشور هنگ کنگ بندر توسط شرکتهای خصوصی ساخته و توسط همانها اداره می شود. در کشور ژاپن بندر معمولاً در مالکیت بخش دولتی بوده و مجوز استفاده از تاسیسات بندری به شرکتهای خصوصی صادر میگردد. در روتردام هلند بندر در مالکیت اداره بندر بوده و آنها را بصورت دراز مدت به شرکتهای خصوصی اجاره می دهند. در سنگاپور اداره بندر مالکیت، مدیریت و عملیات بندر کانتینری را در اختیار دارد. بدنبال خصوصی سازی بندر در انگلستان، کشورهای زیادی از جمله

مالزی، زلاندنو، شیلی، ایتالیا، تایلند و کلمبیا برنامه‌هایی را برای خصوصی سازی بنادرشان انجام داده اند چیزی جز یک شکل ملایمی از انتقال قدرت و مسوولیت که منجر به انجام خدمات بندری انتخاب شده ای بوسیله بخش خصوصی یا شرکتهای مشترک و وابسته به نهادهای دولتی بر اساس لیست اجاره، حق امتیاز و قراردادهای اجرایی با تحقیقات و ملاحظات نمی باشد. بنابراین خصوصی سازی واقعی شکل نگرفته و مکانیزم های واقعی آن کمتر شناخته شده است و کمتر مورد عمل قرار میگیرد. زیرا نیاز به انتقال واقعی مالکیت داراییها از بخش دولتی به بخش خصوصی میباشد. انتقال مسوولیت ارایه معینی از خدمات بندری به شرکتهای خصوصی اغلب به عنوان خصوصی سازی مطرح و اجرا میگردد. در حالیکه خصوصی سازی انتقال قدرت و مسوولیت نمی باشد. چرا خصوصی سازی؟ این روزها شاهد تمایل بیشتر به افزایش مشارکت بخش خصوصی و توسعه بندر وجود دارد. برای توجیه این اقدام مشارکت جویانه در انجام برخی از وظایف بندر سه استدلال عمده مطرح می شود: ۱- گسترش هرچه بیشتر تردد کشتی های تجاری و حمل و نقل زمینی و نیز توسعه دامنه خدماتی که به کاربران ارایه می شود. ۲- تسهیل در امر اعطای اعتبارات در جهت افزایش تمایل سرمایه گذاران در خصوص ساخت تاسیسات زیر بنایی و تامین تجهیزات بندری. ۳- افزایش کارایی و بهره وری عملیاتی. بهره حال دولت در واگذاری برخی از وظایف بندر به بخش خصوصی، هدف "اجرای بهتر وظایف بندر" را مبنا قرار داده است. آنچه از ظواهر امر مشهود است برخی از بنادر در اجرای وظایف اصلی خود با دشواریهایی مواجه میباشند و برای کاهش این وضعیت به اشتباه فکر می کنند چاره کار تنها در خصوصی سازی آن بخش از وظایف نهفته است. شاید دلیل این امر، حضور هر چه بیشتر دولت در امور مذکور بوده و ایجاد تغییرات در مقررات و ضوابط حاکم بر مدیریت دولتی، لزوم طی نمودن سیکلی طولانی را ضروری می نمایاند. نکته قابل تامل و در خور توجه شناخت هر چه بیشتر توانمندی و بلوغ سازمانی بخش خصوصی است. باید مطمئن بود که آیا بخش خصوصی از توان تشکیلاتی و توان مالی مطلوبی برخوردار است یا خیر؟ آیا بخش خصوصی قادر به انجام سرمایه گذاری در زمینه توسعه فعالیتهای بندری هست یا خیر؟ و آیا اصولاً تمایلی به سرمایه گذاری مجدد سود خود دارد یا نه؟ آیا امکان انجام تعهدات آتی بصورت توان بالقوه و بالفعل را دارد؟ در صورتیکه پاسخ به سوالات فوق مثبت یا منفی باشد، باید روشی مطابق با واقعیت و توان بخش خصوصی برگزید. وگرنه اعمال شتاب و عجله در فرایند واگذاری بدون اخذ نتایج حاصل از تحقیق در زمینه های فوق، اقدامی عبث تلقی شده و نتیجه ای جز هدر دادن امکانات و سرمایه های ملی نداشته و امکان جبران نیز نخواهد بود. خطرات خصوصی سازی: بطور اجمال خطرات ناشی از خصوصی سازی را میتوان بشرح زیر بر شمرد: ۱- خطر ایجاد انحصار و حذف تدریجی محیط رقابت. ۲- ایجاد انحصار چندجانبه. ۳- تاکید بر سودآوری به جای تاکید بر تولید و افزایش آن. ۴- خطر تبانی با کاربران. ۵- افزایش هزینه های کاربران. الزامات خصوصی سازی: برای رفع خطرات احتمالی خصوصی سازی و کاهش اثرات منفی آن به ویژه برای ایجاد محیط رقابتی و رقابت آزاد، مستمراً باید اقداماتی بشرح زیر صورت گیرد: ۱- وضع قوانین دقیق مالیاتی و روش محکم وصول آن. ۲- جلوگیری از سود نا معقول بخش خصوصی. ۳- وضع مقررات برای کنترل تعرفه ها و عملکرد بخش خصوصی. ۴- اعمال تشویق ها و جرایم. ۵- استفاده عمومی از ترمینالها. ۶- ایجاد بازار رقابتی و قوانین مقررات متناسب با آن. ۷- ایجاد رقابت بین شرکتهای خدماتی بمنظور افزایش کیفیت و کاهش قیمت و حذف سود غیر معقول. ۸- افزایش مستمر اطلاعات کارگزاران بخش دولتی و ارتقا سطح کیفی دانش آنان به منظور شناخت محیط و بهره مندی از مکانیزم های موثر کنترل و هدایت. مدل های خصوصی سازی: مدل های متفاوتی از خصوصی سازی وجود دارد که انتخاب هر یک از مدلها بر اساس شرایط محیط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی حاکم بر کل کشور و محیط بندر و با لحاظ داشتن اهداف استراتژیک آن صورت می پذیرد. در ذیل به برخی از اشکال و مدل ها خصوصی سازی اشاره می شود. الف: پیشنهاد فروش سهام دولت: پیشنهاد فروش سهام دولت در یک شرکت مستقر در بندر، ممکن است شامل فروش تمام یا بخشی از سهام دولت باشد. در مورد دوم (فروش بخشی از سهام) دولت باید تصمیم بگیرد که اکثریت سهام را در اختیار داشته باشد یا خیر. این پیشنهاد را میتوان بطور عمومی یا تنها با برخی گروههای

خصوصی منتخب مطرح کرد. حتی میتوان از مشارکت مناقصه گذاران داخلی استفاده کرد و به شرکتهای خارجی نیز اجازه داد که در این مناقصه شرکت کنند. البته این مسئله مشکلاتی در پی داشته باشد. ب: فروش دارائی ها: دولت ممکن است تصمیم بگیرد داراییها دولتی بندر را در معرض فروش بگذارد. بنظر میرسد چنین سیستمی در بریتانیا مورد استفاده قرار میگیرد. ج: تاسیسات بندر: دولت میتواند بدون فروش داراییهای خود (زمین ، تاسیسات و غیره) امتیاز بهره برداری از آنها را به بخش خصوصی واگذار و شرایط خاصی برای اجازه ، نحوه استفاده و تعهدات شرکت در نظر بگیرد. این کار در برخی از کشورها و از جمله در کشور ما انجام شده است. د: خصوصی سازی بخش الحاقی بندر: دولت می تواند بدون به خطر انداختن استمرار مالکیت دولتی و بهره برداری از تاسیسات موجود بندر، اجازه مشارکت بخش خصوصی در برخی از عملیات جدید را صادر کند. این مسئله در مورد پایانه های کانتینری قابل تحقق است. پ: ایجاد شرکتهای تعاونی کارکنان بندر: شکلی از خصوصی سازی با مشارکت کارکنان شاغل و بازنشسته بندر است که در قالب تشکیل تعاونی چندمنظوره و اعطای تسهیلات از سوی بندر به منظور پشتیبانی از آنان است. در هر صورت بدلیل وجود برخی قوانین و مقررات ، واگذاری بخشی از وظایف به این تعاونی از طریق تشریفات قانونی صورت می گیرد. اداره بندر نمی تواند بگونه ای مناسب نقش خود را بعنوان سازمانی دولتی و حافظ منافع ملی اجرا کند مگر اینکه از توانمندیها ، ظرفیتهای ، و تاثیرات هر یک از اعضاء جامعه و میزان تاثیر تصمیمات بر بندر کاملاً آگاه باشد. یکی از نکات مهم در این راستا، گزینش یکی از روشهای مجاز خصوصی سازی و تعیین مکانیزم های اجرایی آن برای بنادر مختلف کشور است . ممکن است برخی روشهای یاد شده با محیط فرهنگی ، اجتماعی و ساختار اقتصادی منطقه همسوئی و سازگاری نداشته باشد. لذا بر اساس وسعت ، تاسیسات و تجهیزات موجود و شرایط منطقه ای و محلی هر بندر باید در امر خصوصی سازی سیاست گذاری نمود. اهداف طرحهای خصوصی سازی: مقایسه عملکرد بخش دولتی و خصوصی در چند دهه اخیر در کشورهای مختلف و نمایش بهره وری بیشتر بخش خصوصی به لحاظ ماهیت ذاتی آن و انگیزه بیشتر نزد افرادی که تحت این سیستم به فعالیت می پردازند، اغلب دست اندکاران امکور را به تغییر سیستم از دولتی به خصوصی و امیدارد. این تغییر سیستم باید با لحاظ داشتن عوامل اجتماعی ، سیاسی ، فرهنگی و اقتصادی صورت پذیرد. تا این عوامل مساعد نباشد و یا شناخت صحیح و درستی از آن بدست نیاید، خصوصی سازی به هر شکل و به هر عنوان قادر به تضمین بهره وری بیشتر نخواهد بود. از طرفی نباید این تصور قوت بگیرد که خصوصی سازی به منزله کنار گذاشتن تمام و کمال بخش دولتی است بلکه این دو سیستم میتواند همواره مکمل یکدیگر باشند و باید وظایف هر یک بدرستی در ساختار کلی نظام اقتصادی کشور مشخص و تبیین شود. تفاوت اهداف در طرح های خصوصی سازی بدلیل تنوع آنها میباشد. که البته باید در نظر داشت که این طرحها ، هم سویی و سازگاری با اهداف کلان دولت در نظام کلی اقتصادی و برنامه ها را مد نظر قرار دهند. بعضاً مشاهده میشود بدلیل شتابزدگی در اجرای طرح خصوصی سازی برخی اهداف و مقاصد طرح با دیگر جنبه های سیاست دولت مغایر میباشد . حداقل سه هدف مهم تزیربنائی ، عمده ترین فعالیتهای خصوصی سازی بنادر را تشکیل می دهند. ۱- افزایش کیفیت خدماتی که به کاربران بندر ارائه میشود و کاهش قیمتی که آنان باید برای خدمات بندر پردازد. ۲- کاهش بار مالی بخش دولتی به ویژه دولت مرکزی از طریق به کارگیری منابع بخش خصوصی و جایگزینی این منابع بجای بخش دولتی و یا افزایش در آمد دولت از طریق وصول مالیات از بخشهای غیر دولتی. ۳- ارتقا مدیریت بخشهای مختلف بندر (به مفهوم دقیق تر کلمه افزایش بازدهی و بهره وری عملیاتی) یقیناً در فرایند اجرای طرح های خصوصی سازی اهداف قابل تحقق دیگری نیز دنبال میشود که بطور اجمال میتوان به موارد زیر اشاره نمود • تشویق صاحبان سرمایه بخش خصوصی به سرمایه گذاری در بخش های مختلف فعالیتهای بندری، نظیر ساخت محوطه و انبار، سیلو و توزیع دوباره ثروت و دیگر اهداف اجتماعی • جذب حوزهای تجاری جدید و یا بیشتر برای بندر • ایجاد زمینه های اشتغال جدید برای نیروی کار محلی • تقسیم ریسکهای مدیریتی، تجاری، اقتصادی ما بین بخش خصوصی و دولتی • انتقال فن آوری از طریق بکارگیری

تجهیزات پیشرفته • گردش اطلاعات بندری در جهت بهره‌وری بیشتر ملی. اهداف غالباً نشانگر مزایای ذاتی مورد انتظار طرح‌های خصوصی سازی بنادر می‌باشند. تعیین طرف‌های ذینفع اصلی از الویت لازم برخوردار است. جدول زیر گروه‌های اصلی ذینفع از اجرای طرح‌های خصوصی سازی بنادر را نشان می‌دهد که عبارتند از: مزایای مورد انتظار و طرف‌های ذینفع اصلی در طرح‌های خصوصی سازی بندر طرف ذینفع مزایای مورد انتظار سازمان بنادر * آزادی بیشتر از کنترل دولت و در نتیجه امکان تعریف آسانتر اهداف جامعی که از اولویت برخوردارند. * افزایش توانایی در تعریف دقیق اهداف مالی. * افزایش مسئولیت مطابق با اهداف تعیین شده. * شفافیت بیشتر هزینه‌ها، امکان ارتباط بیشتر تعرفه‌ها و هزینه‌ها، کاهش احتمال سوپسید دهی متقابل. * توزیع بهتر هزینه‌ها و عوارض بندری بویژه در مورد بندر خدماتی زیرا در این بنادر معمولاً از کشتی‌ها هزینه کمتر و از کالاها هزینه بیشتری مطالبه می‌شود. * افزایش مسئولیت سرمایه‌گذاری بخش خصوصی در مورد میزان سرمایه‌گذاری زیر بنایی که برای تداوم فعالیت تجاری آنها امری ضروری است. کارگزار پایانه * ایجاد فرصتی برای استفاده از تخصص فنی و مدیریت کشورهای خارجی در کشور. * آزادی در عقد قراردادهای جانبی با طرف‌های ثالث در خصوص هر نوع فعالیتی که خود شرکت قصد انجام آن را ندارد (ویا به خوبی از عهده آن بر نمی‌آید). * مسئولیت تام در خصوص انجام اهداف مالی و عملیاتی تعیین شده. * شفافیت هزینه‌ها که امکان وضع تعرفه‌ها را بر اساس هزینه‌ها میسر می‌سازد و از سوپسید دهی متقابل جلوگیری می‌کند. مشتریان * دسترسی به خدمات کیفی که بر اساس نیازهای خاص مشتری ارائه می‌شود. * پاسخگویی سریعتر و موثرتر به نیازهای خدماتی کاربران. * کاهش نرخ‌های خدمات بندر - زیرا واحدهای رقابت‌کننده تلاش می‌کنند با کاهش هزینه‌ها و نرخ مشتریان بنادر رقیب را به بنادر خود جذب کنند. اقتصاد جهانی و ملی * افزایش پاسخگویی در برابر تغییرات ایجاد شونده در تقاضا و ساختارهای بازار جهانی. * انطباق سریعتر با تغییرات ایجاد شده در فن آوری حمل و نقل چند وجهی. دولت ملی * کاهش بار مالی و اجرای دولت. * ایجاد اشتغال و کاهش نرخ بیکاری. * ایجاد درآمدهای مالیاتی اضافی برای دولت از محل مالیاتها توسط کارگزاران بخش خصوصی و افزایش سطح تجاری. گام‌های اساسی در جهت خصوصی سازی: تدوین و اجرای یک برنامه دقیق و از پیش طراحی شده و هدفمند می‌تواند امکان اجرای خصوصی سازی را تسهیل و تسریع نماید. اقدامات اساسی و لازم جهت واگذاری امور به بخش خصوصی را میتوان بشرح زیر برشمرد: ۱- از اموری که باید به بخش خصوصی واگذار کرد فهرست جامعی تهیه شود. ۲- وضعیت مالی قبل از واگذاری و نیز تعداد پرسنل درگیر این امور کاملاً مشخص شود. ۳- کمیته‌ای تحت عنوان خصوصی سازی تشکیل گردد. ۴- کمیته‌ای تحت عنوان ضد انحصار تشکیل گردد. ۵- قیمت تمام شده اموری را که به بخش خصوصی منتقل می‌شوند بطور دقیق محاسبه گردد. از اهم شرایط آماده سازی زمینه برای ورود بخش خصوصی، جدای از رسیدن به این باور که سرمایه‌گذاری بخش خصوصی در ارائه خدمات میتواند راه گشا باشد میتوان بموارد زیر اشاره نمود: ۱- ثبات در سیاست‌های خصوصی سازی. ۲- آماده نمودن زمینه و امکانات برای ورود بخش خصوصی. ۳- آماده نمودن شرایط سرمایه‌گذاری. ۴- فراهم نمودن زمینه رقابت. عامل اصلی در فرایند خصوصی سازی ایجاد نهادهای حمایت‌کننده بازار است. اروپا پس از جنگ تجربه زیادی از بازار و نهادهای مربوط مانند حقوق حاکمیت خصوصی، اطلاعات، سیستمهای حقوق و دادگاهها داشته است. نکته مهم قابل ذکر این است که فراهم نمودن زمینه رقابت برای شرکتهای خصوصی داوطلب اجرای این گروه وظایف از الزامات حفظ بازار بشمار میرود. ایجاد تعادل و توازن در بازار با نگرش ایجاد محیط رقابت از مکانیزمهای بستر سازی جهت رشد و توسعه حرکت به سمت کاهش دخالت دولت در امر ساختار سازی اقتصادی است. لذا میتوان انجام یک نوع وظیفه را به چند شرکت واگذار نمود و در آتی با شرکتی که بهتر از عهده وظایف برآمده است میتوان قرارداد طویل‌المدت منعقد نمود. روند خصوصی سازی در سازمان بنادر و زیر بخشهای آن: رویکرد و کسب تجربه کشورهای نظیر آمریکا، انگلیس، ژلاندنو و استرالیا موجب شد تا ضمن توجه دقیق تر به رویکرد خصوصی سازی در بخشهای متفاوت فعالیتهای بندری از پرداختن به شیوه‌های بهبود مدیریت دولتی تا حدودی

خودداری بعمل آید. مدیریت عملکرد، واگذاری امور به بخش خصوصی و بررسی بازار و بهره‌گیری از فنون و روشهای متداول در آن از جمله توجهات مسئولین سازمان به امر مدیریت نوین در عرصه فعالیتهای بنادر بوده است. تغییر سیاستها و خط مشی ها در ایران از سال ۱۹۸۷ شروع شده و بر همین اساس دولت خط مشی جدید خود را مبتنی بر معرفی اقتصاد، مبتنی بر بازار آزاد با هدف ایجاد تغییر در تمامی عرصه ها منجمله بوروکراسی پیچیده حاکم دنبال نمود. خصوصی سازی در سازمان بنادر هماهنگ با برنامه های توسعه دولت از ابتدای برنامه سوم توسعه آغاز گردید. در این ارتباط سیاست سازمان آن بوده است که این امر ضمن همه جانبه نگری مطابق با شرایط خاص کشور انجام پذیرد. چرا که تجربه خصوصی سازی در کشورهای دیگر نشان داده است که الگو برداری در این زمینه صحیح نبوده و موقعیتی را در پی نخواهد داشت. در جهت واگذاری امور خدماتی مانند سرویس ایاب و ذهاب، نگهداری فضای سبز، نظافت ساختمانها و اماکن بندری، تامین و طبخ غذای کارکنان، تامین نیروی انسانی و تامین خدمات مورد نیاز در سازمان بنادر و به تبع آن در اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان به بخش غیر دولتی واگذار گردید. واگذاری عملیات تخلیه و بارگیری، تعمیرات و نگهداری تجهیزات خشکی و دریایی و راهبردی امور مربوط به شناورها و لایروبی کانالها و سایر امور خدماتی نظیر راهبری شبکه رایانه ای اپراتوری و هدایت دبیرخانه از جمله اقدامات فاز دوم واگذاری بوده که با موفقیت و کسب نتایج چشمگیری صورت پذیرفت. از جمله اقداماتی که در بندر تحقق پیدا نمود واگذاری بلند مدت بهره برداری از ترمینالهای تخلیه و بارگیری کالا به بخش خصوصی و مشارکت هرچه بیشتر این بخش در امر سرمایه گذاری توسعه بنادر است. اما از آنجائیکه کسب سود بیشتر از اهداف اساسی بخش غیر دولتی بوده، بنابراین مدیریتهای این بخش هرگز ریسک نموده و سرمایه خود را در اموری که احتمال زیان دهی وجود داشته باشد بکار نخواهند گرفت. بنابراین در مرحله نخست، بندر با اجرای برنامه های صحیح بتواند اطمینان بخش غیر دولتی را در زمینه سود دهی فعالیت مربوطه جلب نماید و از طریق فراهم نمودن تمهیدات لازم نسبت به جذب سرمایه و سرمایه گذاری توفیقاتی را کسب نماید. نتایجی را که تا کنون بندر توانسته از طریق واگذاری امور به بخش غیر دولتی بطور ملموس تجربه کند بشرح ذیل میتوان نام برد: ۱- کاهش فشارهای مالی و اداری وارده به دولت. ۲- تطبیق تعرفه ها با شرایط بازار. ۳- پاسخ سریع و بهنگام در مقابل تغییرات بازار و بالاتر بودن کیفیت خدمات. ۴- حاکم نمودن فضای رقابت سالم. ۵- رها شدن مسئولین رده های مختلف از برخی تنگناهای موجود. ۶- کاهش هزینه و افزایش کارایی. ۷- تلاش در جهت شکل دهی ساختار جدید سازمانی با انعطاف بیشتر. ۸- کاهش نیروی انسانی غیر ماهر و تخصصی کردن مشاغل نظارتی. شرکتهای سرمایه گذار در بندرانزلی: با تسریع در روند خصوصی سازی و تغییر شکل مدلهای واگذاری امور به بخش خصوصی و اعمال سیاستهای حمایتی دولت، سبب شده است تا فعالیت در این عرصه علاقمندان جدید را بسوی خود جلب نماید و بر شمار شرکتهای فعال در این زمینه افزوده گردد. اسامی برخی از شرکتهای خصوصی سرمایه گذار در این زمینه بشرح ذیل میباشد: ۱- شرکت تعاونی چند منظوره کارکنان بنادر ۲- شرکت خدمات دریایی تایید و اتر ۳- گروه شرکتهای پرس - تهران کانتینر ترمینال و خدمات کشتیرانی ایران ۴- شرکت اقیانوس آبی - کشتیرانی و خدمات دریایی ۵- شرکت خدمات دریایی و بندری کاوه ۶- شرکت خدمات دریایی و بندری آریا بنادر ایرانیان تعریف عملیاتی متغیرها: با توجه به توجهات عنوان شده و از آنجائیکه واگذاری امور و بررسی و نتایج آن، بایستی با نگرش سیستمی مورد توجه قرار گیرید و از طرفی نامحدود بودن عوامل موثر بر عملکرد بخش دولتی و خصوصی و محدود بودن توان و امکانات بویژه زمان تحقیق، ناچاراً از میان شاخصهای متعدد و متنوع فعالیتهای بندری که اجمالاً بصورت فهرست بدان اشاره شده تنها به چند شاخص زیربنایی اکتفا نموده و تلاش شده است تا آثار واگذاری امور تخلیه و بارگیری به بخش خصوصی بر عملکرد متغیرهای محدود مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد. از آنجائیکه فلسفه وجودی بندر با عواملی نظیر خشکی کنار آب، اسکله، نیروی انسانی، تجهیزات مورد نیاز خشکی و دریایی تحقق پیدا می کند، سعی شده است در کنار این شاخص ها، برخی شاخصهای مهم نیز مد نظر قرار گیرد. همانگونه که قبلاً ذکر شده، روند خصوصی

سازی در زمینه فعالیتهای اصلی بندر بویژه در امر تخلیه و بارگیری از سال ۱۳۷۵ آغاز گردید، در این تحقیق سعی شده است به منظور حصول نتیجه دو مقطع زمانی قبل و بعد از شروع واگذاری عملیات تخلیه و بارگیری مورد بررسی قرار گیرد. یعنی ساهای ۷۰ الی ۷۵ بعنوان سالهای قبل از واگذاری و سالهای ۷۶ به بعد بعنوان سالهای بعد از خصوصی سازی مورد مطالعه قرار گرفت. هرچند واضح و مبرهن است که نتایج حاصل از خصوصی سازی، حاصل عملکرد چند عامل مورد مطالعه نبوده و بدیهی است که عناصر و عوامل متعدد و مهمتری در کسب نتایج حاصله نقش داشته اند، لیکن بنا به دلایل پیش گفته و عدم امکان دخالت دادن و بررسی همه متغیرها، به بررسی تاثیر خصوصی سازی بر کارائی چند متغیر اکتفا شده است. در این بررسی شاخص های مذکور متغیرهای مستقل و کارائی بعنوان متغیر وابسته مد نظر قرار گرفت. نیروی انسانی و کیفیت آن: اگر چه اعتقاد بر این است که نیروی انسانی در هر سازمان بعنوان اصلی ترین رکن اساسی سازمانی محسوب میشود و بدون حضور نیروی انسانی، امکان دسترسی به مزایای توسعه مقدور نخواهد بود. اما صرف داشتن نیروی انسانی با هر ترکیب و حجمی نه تنها مفید نبوده، بلکه از بسیاری جهات مایه افت و عقب ماندگی سازمان از قافله ترقی و توسعه خواهد بود. از لحاظ ترکیب باید صراحتاً اذعان داشت در شرایط امروز چیزی بیشتر از غل و زنجیر بر دست و پای انسان در حال حرکت شبیه نخواهد بود و از لحاظ حجمی بدلیل مشکل بودن امر مدیریت و نداشتن فرهنگ صحیح کار، چیزی جز هدر دادن منابع محسوب نمی گردد. لذا نیروی انسانی موجود در بندر بدون هیچ ملاحظه ای از هر دو جهت یاد شده در سالهای قبل از تعدیل نیروی انسانی صرفاً عاملی در جهت افزایش هزینه های ثابت و متغیر بشمار میرفت و هرگونه اقدام در جهت ایجاد تعدیل بین کمیت و کیفیت ساختار نیروی انسانی، اقدامی عاقلانه و منطقی تلقی می گیرد. در تحت چنین شرایطی که بندر متحمل هزینه های روزافزون نیروی انسانی و هزینه فزاینده تعمیر و نگهداری تجهیزات بوده، رویکرد به امر خصوصی سازی و تعدیل نیروی انسانی از واجبات در جهت تداوم و بقای سازمانی بشمار میرفت. اقدامات در خصوص متعادل سازی و ترکیب نیروی انسانی از جهات کمی و کیفی و واگذاری همزمان امور از قبیل امور خدماتی و عملیاتی، مولفه های حرکت بسوی بهسازی آینده بهتر و شفاف تر و حرکت به سمت تعالی سازمان تلقی گردید. با مقایسه تغییرات حاصل از تعادل سازی نیروی انسانی در سالهای قبل و بعد از خصوصی سازی، حرکت موزون کاهش نیروی های غیر ماهر و غیر تخصصی و حرکت بسوی ایجاد ساختار و بدنه کارشناسی را میتوان ملاحظه نمود. خصوصی سازی امور، ضرورت تغییر ساختار سازمانی را هم بلحاظ کمیتی و هم کیفیتی موجب گردید. زمین عامل تحقق ظرفیت: یکی از ضرورت های تحقق تشکیل بندر وجود زمینهای اطراف دریا میباشد. زمین به منزله میزان ظرفیت پذیری بندر محسوب شده و هر قدر زمین اطراف بندر جهت تامین محل نگهداری کالا- بیشتر باشد این امکان برای بندر میسر خواهد بود تا با سرمایه گذاریهای معقول در خصوص ایجاد محوطه و بارانداز و یا ساخت انبار به شکل های مسقف و هانگار، امکان تازه و پتانسیل جدید به ظرفیتهای خود اضافه نماید. از شروع سالهای خصوصی سازی بویژه با واگذاری عملیات تخلیه و بارگیری و نیز ایجاد منطقه ویژه اقتصادی و آزاد و راه اندازی کریدور شمال - جنوب، این احساس در بندر تقویت گردید که برای پاسخگویی به نیازهای آتی و عکس العمل مثبت در مقابل تغییرات سریع آینده، نیاز به افزایش ظرفیتهای بالقوه خود دارد و ظرفیتهای موجود در هر حال قادر به پاسخگویی و تامین نیازهای آتی نخواهد بود. بدین لحاظ بندر زمین های وسیعی را که اصالتاً متعلق به سازمان بنادر بوده و در تصرف نیروی دریایی بود را با انجام اقدامات قانونی در اختیار گرفته و بخش قابل توجهی از آن را با صرف هزینه از محل اعتبارات دولتی آماده پذیرش کالا نموده است و با انجام اقدامات دیگر بخش خصوصی را قانع نموده تا مستقیماً در این اراضی سرمایه گذاری نمایند که البته همانطوریکه در شرح و بیان موضوعات تئوریک خصوصی سازی عنوان شد ضرورت دارد سود دهی اینگونه سرمایه گذاریها را به صاحبان سرمایه اثبات نمود و این البته در شرایط فعلی تا حد زیادی این باور بوجود آمده و اغلب کسانی که تمایل دارند در امور بندری فعالیت نمایند، مطالعات اولیه در این زمینه انجام دهند. در سالهای اخیر بویژه از سالهای بعد از خصوصی سازی بر وسعت اراضی

بندر افزوده شده بطوریکه امروزه بندر قادر خواهد بود تا سقف ۶ الی ۷ میلیون تن کالا را در سال پذیرش و جابجا نماید. اسکله سازی - نگاه به آینده: یکی از ابزارها و امکانات اساسی برای تحقق فرایند بازرگانی و تجارت فعال در بنادر علاوه بر داشتن سایر ابزارهای لازم، برخورداری از تاسیسات اسکله با ظرفیتهای قابل قبول است. هرچه تعداد اسکله در یک بندر تجاری بیشتر باشد، طبیعی است که آن بندر از امکان پذیرش و پهلودهی کشتی های بیشتری برخوردار خواهد بود و این امر موجب خواهد شد که کشتی های حامل بار از زمان انتظار نوبت جهت پهلودهی و شروع عملیات تخلیه و بارگیری کمتر و حتی نزدیک به صفر برخوردار باشند. از جمله نتایج حاصل از برخورداری از چنین مزیتی، ایجاد سرعت در چرخه تبادل کالا در مسیر تجاری است و کشتی ها و یا نمایندگی های آنان با برخورداری از این امکان، نه تنها خسارت نمی پردازند، بلکه بدلیل سرعت در تخلیه کالای خود و برگشت مجدد می توانند با تعداد دفعات تردد بیشتر و یا با جابجائی حجم بیشتری از کالا سود بیشتری کسب نمایند. از نکات قابل توجه در مورد اسکله های بندر، توجه به ظرفیت اسکله است که به عواملی نظیر، موقعیت جغرافیایی و اقلیمی منطقه، میزان آبخوری پای اسکله و ظرفیت کشتی های تجاری بستگی پیدا میکند. ایجاد ایمنی تردد برای کشتی ها از ضروریات تلقی شده و بندر همیشه سعی دارد، با انجام لایروبی، از میزان رسوب گذاری در پای اسکله کاسته و از این طریق امنیت تردد را افزایش دهد. با مقایسه بین سالهای قبل و بعد از خصوصی سازی نمایان میشود که بندر با حجم عظیمی از سرمایه گذاری زیربنایی انجام شده جهت کسب آمادگی برای پذیرش بیشتر کالا با توجه به تحولات عظیمی که در پیش روی خود دارد تلاش میکند و با افزایش تعداد اسکله ها در سالهای اخیر به ۲۴ پُست اسکله بیانگر توجه به مقدمات و لزوم نگاه به آینده است. تجهیزات: هر بندری متناسب با ظرفیت و توان بالقوه و بالفعل خود در تهیه تجهیزات، اعم از تجهیزات دریایی نظیر یدک کشها، لایروبها، قایق ها و بویه ها و نیز تجهیزات خشکی نظیر جرثقیل ها، لیفتراک و در طول سالیان فعالیت خود اقدام می نمایند. با توجه به رشد سریع حجم مبادلات تجاری اعم از واردات و صادرات و لزوم تسریع در امر تخلیه و بارگیری و جابجائی کالا، خرید انواع تجهیزات سبک و سنگین و افزایش تعداد آنها را با توجه به افزایش اسکله ها ضروری ساخته است که با توجه به اینکه از زمان حضور بخش خصوصی در فعالیتهای بندری مدت زیادی نمی گذرد و از طرفی تهیه اینگونه تجهیزات نیاز به توان مالی بالایی دارد و این کار جلب مشارکت سیستم بانکی را جهت تامین اعتبار لازم برای خرید تجهیزات می طلبد. از سوی دیگر با توجه به مدل خصوصی سازی در بنادر که مدل دولتی - خصوصی می باشد تا سالهای ۸۱ بندر با اعمال سیاستهای حمایتی خود توانسته آن بخش از خریدهای سرمایه ای را راساً انجام دهد تلاش بندر در جهت جلب سرمایه گذاران بخش خصوصی در امور زیربنایی و خرید تجهیزات نیاز به زمان دارد که میزان ریسک پذیری در امر سرمایه گذاری بخش غیر دولتی فعال در امور بندری افزایش یابد و با توجه به مقایسه سالهای قبل و بعد از خصوصی سازی نشانگر این موضوع است که با بکارگیری و دخالت دادن بخش غیر دولتی بمیزان خدمات قابل ارایه به مشتریان افزوده شده و دلیل و اثبات این امر نیاز روز افزون به تجهیزات بیشتر میباشد. سایر شاخصها: - از جمله شاخص های قابل اتکا و استناد به موقعیت بندر در سالهای خصوصی سازی افزایش تعداد تردد کشتی های تجاری و به تبع آن افزایش میزان تناژ تخلیه و بارگیری کالاهای تجاری (صادراتی و وارداتی) است. طبق مقایسه مشاهده شده تردد کشتی های تجاری از تعداد ۶۹۰ فروند کشتی در پایان سالهای قبل از خصوصی سازی به تعداد ۲۱۳۱ فروند کشتی در سال ۸۹ افزایش یافته است. این افزایش صرف نظر از سایر متغیرهای موثر ممکن ارتباط خاصی در نوع شیوه مدیریت بر منابع دارد. از مهمترین فاکتورهای قابل ذکر، بهره مندی از عامل زمان است که در مدیریت به شیوه دولتی بسیار ناچیز شمرده میشود. لیکن با اعمال شیوه های مدیریتی بخش غیر دولتی، تلفیق منابع نیروی انسانی + تجهیزات + علاوه بهره مندی از زمان در قالب شیفت های کاری سبب گردید از توان بالقوه و پتانسیل واقعی نیروی کار و تجهیزات بهره وری بیشتر و مفیدتری عاید و حاصل گردد. بدنبال افزایش ورود کشتی های تجاری، حجم کالاهای تبادل شده به نحو چشمگیری نسبت به سابق و در مقایسه با سالهای مشابه افزایش یافته است. البته ممکن است تحولات سیاسی، اقتصادی دنیا و منطقه در بهبود

اوضاع تجاری - بازرگانی موثر بوده باشد. لیکن توانمند شدن در پذیرش و سپس تخلیه و بارگیری و نقل و انتقال و انبار نمودن این حجم کالا را میتوان بطور انتزاعی نیز مورد توجه قرار داد. هر چند اعمال سیاستهای صحیح مدیریتی و نظارتی بخش دولتی در این توفیق بدست آمده را نمیتوان نادیده گرفت. - از دیگر شاخصهای عملیاتی مورد بررسی، حجم فعالیت سیستم حمل و نقل سنگین است که انواع کالا- و خدمات صادراتی یا وارداتی را از مبادی ذیربط به مقصد حمل می نماید افزایش حجم مبادلات تجاری در کل کشور سبب رونق گرفتن فعالیت سیستم حمل و نقل میگردد و اینگونه استنباط میگردد که میزان فعالیت این بخش از زیر سیستم حمل و نقل در سالهای پس از خصوصی سازی از رشد افزونتری برخوردار شده است و از ۷۷۸۹۷ دستگاه کامیون در سال ۷۵ به ۳۰۴۰۹۸ دستگاه کامیون بارگیری شده در سال ۸۹ رسیده است. - لایروبی در آبراههای قابل کشتیرانی یکی از ضروری ترین عملیات دریایی برای امنیت و بهره وری بنادر و آبرهه‌های کشور میباشد. اداره کل بنادر و کشتیرانی استان گیلان (بندر انزلی) همیشه سعی در احیای آبراه کانال ورودی به بندر بوسیله عملیات لایروبی نموده است و حائز اهمیت است گفته شود حجم لایروبی انجام شده در طول سالهای مورد بررسی توسط پرسنل بندر صورت پذیرفته است. این اقدام همواره در راستای سیاستهای صحیح افزایش بهره وری در سیستم حمل و نقل دریایی صورت میگیرد. هزینه-درآمد- شاخص عملکرد مطلوب: میزان درآمد و هزینه هر بنگاه اقتصادی در چارچوب فعالیتهای آن بنگاه میتواند شاخص خوب و مطمئنی از عملکرد آن بنگاه بشمار رود. طبیعی است اگر این شاخص از تراز مثبتی برخوردار باشد، میتوان عملکرد را مطلوب تلقی نمود. هر چند در چارچوب فعالیتهای بخش دولتی، افزایش درآمد و کاهش هزینه به تنهایی نمیتواند مبین کارنامه فعالیت دولت در آن زمینه باشد چرا که دولت علاوه بر کسب درآمد بمنظور جبران و پوشش هزینه های انجام شده اهداف دیگری را نیز دنبال میکند. که به حوزه تامین منافع ملی و عمومی مربوط میشود علیهذا بررسی و مقایسه روند کسب درآمد با نگرش کاهش هزینه میتواند حاکی از اعمال مدیریتی صحیح در استفاده از منابع تخصیصی تلقی گردد، اگر چه مشارکت بخش خصوصی این روند را تسریع میکند، اما بخش دولتی نیز بعنوان مکمل میتواند با اعمال سیاستها و روشهای مدیرانه در تحکیم و گسترش فعالیتهای بخش خصوصی نقش موثری ایفا نماید. بررسی ارقام درآمدی سالهای قبل از خصوصی سازی، و مقایسه آن با یکدیگر حکایت از رشدی کم و گاهاً فزونی هزینه بر درآمد سالیانه است وجود زیان انباشته در ترازنامه این سالها نشانه هایی از تراکم نیروی انسانی و عدم بهره وری آنان و انبوه شدن هزینه های عملیاتی بشمار می رود. اما در سالهای پس از واگذاری بدلیل استفاده بر عملکرد بخش خصوصی، همه مولفه های کسب درآمد از رشدی معقول و منطقی برخوردار گشته است. نکته قابل ذکر اینکه در سالهای پس از واگذاری، با توجه به مدل و شکل خصوصی سازی، هزینه تعمیرات و نگهداری تجهیزات کلاً بر عهده بخش خصوصی نهاده شد. که در ابتدا کلیه تجهیزات و امکانات در مالکیت بندر بوده و اخیراً با تغییر شکل خصوصی سازی انتقال مالکیت (فروش) صورت گرفته است. نتیجه گیری و پیشنهادات: مشاهدات و کاربرینی نحوه انجام عملیات و تجربه مکتسبه در سالهای پس از واگذاری و ایفای نقش مستقیم در بخشی از امور مربوط، جملگی مبین این نکته است که نتایج حاصل از اجرای قراردادهای واگذاری علیرغم حصول به برخی دستاوردها و کسب توفیق بیشتر و ارایه کارنامه موفق تر بخش خصوصی نسبت به بخش دولتی، هنوز فاصله قابل توجهی تا سطح نتایج مورد انتظار وجود دارد. این عدم دستیابی به نتایج مورد انتظار، عمدتاً ممکن است ناشی از نوع قراردادهای واگذاری، عدم اعمال کنترل و نظارت کافی و عدم انجام اقدامات موثر در رابطه با برخی از موارد مرتبط به فرایندهای لازم الاجرا در زمینه خصوصی سازی باشد. علیهذا نتایج حاصل از استنباطهای شهودی در مقایسه عملکرد دو بخش دولتی و خصوصی را میتوان بموارد ذیل منسوب نمود: ۱- در شرایط مساوی بهره مندی از امکانات و تجهیزات، پرسنل بخش خصوصی به نسبت فعال تر از پرسنل بخش دولتی است. ۲- میزان بهره گیری از ظرفیت تجهیزات و سایر منابع در بخش خصوصی برای تخلیه هر تن کالا- به مراتب بیشتر از بخش دولتی است. ۳- بهره وری عامل زمان در بخش خصوصی بیش از توجه بخش دولتی به این عامل مهم است. ۴- میزان توقف هر یک از تجهیزات در بخش خصوصی، بمراتب کمتر

از میزان توقف آن در بخش دولتی است. ۵- هزینه انجام عملیات توسط بخش خصوصی کمتر از بخش دولتی است. ۶- سرعت انجام عملیات در بخش خصوصی بسیار بیشتر از بخش دولتی است. با توجه به اطلاعات موجود و نیز جمع بندی نتایج بدست آمده، نتیجه این پژوهش عبارتند از: ۱- مهمترین عوامل موثر در کاهش کارایی بخش دولتی: - عدم استفاده بهینه از منابع (نیروی انسانی و سرمایه) - وجود قوانین و مقررات دست و پاگیر - طولانی بودن زمان تصمیم گیری - عدم وجود انعطاف - عدم وجود نظام ارزشیابی صحیح و عادلانه و شایسته سالاری ۲- مهمترین عوامل موثر در افزایش کارایی بخش خصوصی: - استفاده بهینه از ظرفیتهای منابع انسانی (نیروی انسانی و سرمایه) - پرداخت مزایای بیشتر - پرداخت مزد متناسب با کار - سرعت در تصمیم گیری - تسریع در پاسخگویی به نیاز مشتریان - توجه بنظر مشتریان - انعطاف پذیری بیشتر در مواجهه با شوکهای بازار ۳- مهمترین نتایج خصوصی سازی: - صرفه جویی در وقت - تسریع در کار - بهبود فرایند عملیات - ایجاد انگیزه مادی - کاهش هزینه ها - بهبود مدیریت - ارتقا کیفی خدمات - افزایش کارایی منابع - ایجاد درآمدهای مالیاتی اضافی برای دولت ۴- مهمترین دلایل عدم استفاده بهینه از تجهیزات در بخش دولتی: - عدم وجود رقابت - عدم وجود حساب و کتاب مالی - عدم وجود مکانیزم های کنترلی موثر بر بخش های اداری - مالی و عملیاتی - عدم آشنایی با دانش و تئوریهای مدیریتی پیشنهادات: با توجه به سلسله بحث های مطروحه در این تحقیق و حصول به نتایج مثبت و مزایای ناشی از واگذاری امور (فعالیت تخلیه و بارگیری) به بخش غیر دولتی پیشنهادات قابل ارایه در این زمینه بشرح زیر می باشد: ۱- واگذاری فعالیت ها به بخش غیر دولتی می تواند بعنوان یک ابزار و روش در جهت تغییر و اصلاح ساختار و عملکرد بخش دولتی محسوب و مد نظر قرار گیرد. ۲- شناسایی و ارزیابی آن دسته از فعالیتهایی که امکان واگذاری آن به بخش خصوصی وجود دارد. ۳- تعیین و معرفی محورهای قابل واگذاری به منظور جلب فعالین بخش خصوصی با نگرش به کاهش منابع انسانی غیر ماهر. ۴- شناسایی محیط و ارزیابی توانمندیهای بخش خصوصی. ۵- بررسی افکار عمومی محیط درونی و محیط بیرونی به منظور اتخاذ تدابیر معقول و پرهیز از شتابزدگی در خصوصی سازی. ۶- نظارت و اعمال کنترلهای صحیح و قانونی بر عملکرد بخش خصوصی به منظور حصول به منافع سازمانی و ملی در چارچوب رعایت مقررات و استانداردها. ۷- تبیین موضوع به کارکنان و آگاه سازی آنان قبل از ورود به مرحله واگذاری. ۸- اتخاذ سیاستهای صحیح و تدابیر لازم و اقدام موثر جهت بکارگیری روشها و فنون جهت افزایش کارایی منابع در آن دسته از فعالیتهای که امکان واگذاری آن به بخش خصوصی وجود ندارد. منابع: ۱- آمار و اطلاعات اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان، (سالهای ۷۰ الی ۸۹). ۲- بررسی و ارایه راهکارهای اجاره بلند مدت اسکله ها به شرکتهای کشتیرانی - اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان، (پاییز ۸۰) ۳- بنادر و خصوصی سازی (مجموعه مقالات) - اداره کل توسعه و تحقیق، تابستان ۱۳۷۹۴ - توسعه و بهبود بنادر - اداره کل تحقیق و توسعه، تابستان ۱۳۷۹۵ - دوره پیشرفته عملیات و مدیریت بنادر اداره کل تحقیق و توسعه، اسفند ۱۳۷۸۶ - عملکرد اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان (سالهای ۸۰ الی ۸۹). ۷- مجموعه قوانین و آئین نامه های سازمان بنادر و دریانوردی. ۸- مجله علمی، تخصصی، تحقیقاتی بندر و دریا، اسفند ۱۳۸۰۹ - مجله علمی - کاربردی تدبیر. ۱۰- مقالات منتشره در سمینارها و کنفرانسهای داخلی.

مدیریت خصوصی سازی

مؤلف کتاب: ژوزف پیرکو پنکو

ترجمه: حسین اکبری - دردانه داوری - ارائه دهنده: یونس غلامی - خصوصی سازی از جمله اثر بخش ترین و ضروری ترین راهبردهای دستیابی به صنعت اقتصادی مترقیو پویا می باشد که حصول دستاوردهای آن منوط به ایجاد زیرساخت ها و بنیان های مستحکم اقتصادی، سیاسی و اجتماعی و به کار گیری رویکرد و شیوه های علمی می باشد. دهه ۱۹۹۰ را می توان دهه تنظیم ساختار دانست. تعاریف و برداشت های بسیاری از این عبارت وجود دارد. به طور کلی یکی از این اهداف اصلی ساختار دهی

مجدد، تطابق موسسات و سازمانها با محیط اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جهانی است که به سرعت تغییر می کند. یکی از مهمترین خصوصیات تنظیم ساختار، تغییر اقتصاد تحت کنترل دولت به اقتصاد بازار است. این تغییر از خصوصی سازی شرکتهای صنعتی و شرکتهای دولتی خدماتی در کشورهای صنعتی و شرکتهای دولتی خدماتی در کشورهای صنعتی طی دهه ۱۹۸۰ و همچنین شکست برنامه ریزی های اقتصادی متمرکز توسط سوسیالیست ها، بهترین شواهد تاثیر نیروهای بازار هستند. ظهور خصوصی سازی مصادف با شروع دهه ۱۹۸۰ و به عنوان سیاست اصلی در بسیاری از نقاط جهان بوده است. فرانسه انگلستان و ایالات متحده در زمره کشورهای پیشرو در امر خصوصی سازی هستند. دلایل خصوصی سازی دولتها در سراسر جهان خصوصی سازی را به دلایل مختلف تجربه کرده نمود. موسساتی نظیر صندوق بین المللی پول، بانک جهانی و بانکهای توسعه ای منطقه ای، به وضوح بر دولتهای کشورهای در حلا توسعه جهت خصوصی سازی بنگاههای دولتی به عنوان یک تعدیل ساختاری همه جانبه فشار آورده اند چالشهای محلی نیز این فشارهای بین المللی را تشدید کرده اند. این چالشها عبارتند از نیاز به تطابق با نیروهای بسیار متغیر بازار، ایجاد فرصتهای شغلی، افزایش سطوح درآمد و افزایش بهره وری و کارایی جهت رقابت در اقتصاد جهانی، حمایت از خصوصی سازی، مباحثات زیادی را در افزایش مشارکت بخش خصوصی با تاکید بر بهره گیری از فوائد اقتصادی خرد و کلان ایجاب کرده است. برخی از اهم دلایل سو گیری دولتها به سمت خصوصی سازی به شرح زیر است: - در اقتصاد های سوسیالیست پیشین که برنامه ریزیها به صورت متمرکز صورت می گرفت، خصوصی سازی بنگاههای دولتی یک شرط لازم و نه کافی برای سو گیری اقتصاد به سمت سیستم بازار گرا می باشد. - هم در اقتصاد پیشرفته و هم در اقتصادهای در حال توسعه نارضایتی عمومی از عملکرد بنگاههای دولتی به دلیل قیمت و کیفیت کالاها به خصوص کالاها و خدمات تجاری و محصولات تولیدی - رو به افزایش است و بنگاههای دولتی ناتوان از توزیع کارای محصولات و خدمات خود هستند. - در اکثر کشورهای در حال توسعه و بخصوص اقتصادهایی که در دو دهه اخیر رشد سریعی داشته اند مشارکت بالای بخش خصوصی جهت رویارویی با تقاضاهای رو به افزایش خدمات بنگاههای دولتی ضروری است. قابلیت آژانسها و بنگاههای دولتی جهت تدارک آب، مسکن صنایع همگانی، حمل و نقل و دفع ضایعات در اکثر کشورهای در حال توسعه خیلی محدود است. - در سراسر دنیا مشهود است که بسیاری از بنگاههای دولتی نه تنها ناکاآمد و غیربهره ور هستند بلکه تولید کننده ضایعات بوده و منابع مالی محدود دولتی را به علت کمبود سوبسید های مورد نیاز خود به هدر می دهند. - دوران طولانی پیشرفت جهانی در اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ در بسیاری از دولتهای کشورهای توسعه یافته محدودیتهای مالی وخیمی به جای گذاشته است و ادامه سوبسید دهی بنگاههای دولتی بدون سودآوری یا تحمل بار سنگین گسترش خدمات را برای آنها سخت نموده است. کمکهای بین المللی رو به کاهش نیز شرایط مشابهی را در کشورهای توسعه یافته ایجاد کرده است. برخی از مشکلات اساسی که بنگاههای دولتی در بسیاری از کشورهای در حال توسعه با آنها مواجه هستند عبارتند از: سوء مدیریت، فساد، حمایت ها و لیست های مخفی حقوق که منجر به افزایش هزینه های تدارک محصولات و خدمات شده است. عملکرد، نگهداری و تعمیرات و دریافت خدمات ناکارا به دلیل رقابت ضعیف یا انحصاری بودن موقعیت. مشارکت در کارها یا سرمایه گذاری هایی که نیازمند سرمایه بالا و دوران بازگشت سرمایه طولانی است. محدودیتهای موجود در خط مشی های قیمت گذاری توسط دولتهایی که م یخواهند به دلایل سیاسی خدمات سوبسید دار و ارزان ارائه بدهند و از روشن شدن تمام هزینه های عملیاتی و سرمایه ای بنگاههای دولتی جلوگیری می کنند. کنترلهای بیش از حد محدود کننده دولت بر روی بودجه ها و امور مالی بنگاههای دولتی شکست دولتهای مرکزی در تدارک سوبسیدهای تعهد شده یا رساندن به موقع منابع بودجه ای ناچاری دولت به اداره کارهای خصوصی ورشکسته یا تدارک کالاها و خدمات غیر سودآور ناکارایی های موجود در بنگاههای دولتی نه تنها ناشی از عدم وجود رقابت بلکه ناشی از عدم وجود بازرسیها و تعدیلهای ضروری مالکیت خصوصی نیز هست. این بازرسیها و تعدیلها عبارتند از فشارهایی که بازارهای سرمایه ای در

راستای تخصیص اقتصادی منابع نایاب و عملکرد در شرایط محدودیت بودجه بر شرکتها وارد می کنند و فشارهایی که مدیرانی که در قبال سهامداران و مدیران بیرونی مسئولیت دارند در راستای بهبود بهره وری بر کارگران وارد می کنند. جاهایی که بنگاههای دولتی را دولت‌ها اداره یا نظارت می کنند معمولاً به بروکراسی های غیر منعطف تبدیل می شوند. دولتیهای صنعتی غربی و کشور های در حال توسعه به خصوصی سازی به عنوان راه حلی جدی جهت درآمدزایی مورد نیاز و کاهش کمبودهای بودجه ای خود نگریده اند. به عنوان مثال در سال ۱۹۷۹ بدهیها و قروض بنگاههای دولتی در انگلستان حدود ۶ میلیارد دلار بود اما دولت از سال ۱۹۸۱ تا ۱۹۹۱ توانست بیش از ۸۰ میلیارد دلار از خصوصی سازی ۴۶ شرکت بزرگ و چندین شرکت کوچکتر به دست آورد تا سال ۱۹۹۰ شرکت‌های خصوصی شده توسط دولت دارای مالیات بر درآمد بیش از ۴ میلیارد دلار بودند. ظهور رقابت و سوگیری به سمت سرمایه گذاری یا سهامداران خصوصی می تواند به موارد زیر کمک کند: - هزینه های کمتر تولید و توزیع - دسترسی به کارایی بیشتر در تولید یا ارائه خدمات - ایجاد انعطاف بیشتر در بنگاه در راستای پاسخگویی به علایم بازار - فراهم کردن قابلیت بیشتر دسترسی به تکنولوژی های جدید در شرکتها - فراهم کردن ظرفیت بیشتر برای شرکتها در به دست آوردن و حفظ تجهیزات سرمایه بر - قادر ساختن بنگاه در جذب سرمایه گذاریهای خصوصی محلی و خارجی - ایجاد شرایط برای تصمیم گیری های کارا تر - اعمال محدودتیهای کمتر در روش های کاری و استخدامی بانک جهانی چنین گزارشی می دهد که بنگاههای دولتی پیشین در کشورهای در حال توسعه پس از اینکه به مالکیت خصوصی در می آیند سریعتر رشد کرده و هزینه های خود را کارا تر کنترل می کنند. در مطالعات موردی ۴۱ کشور از ۱۵ کشور که در دره ۱۹۸۰ خصوصی شده اند، تحلیل گران بانک جهانی به این نکته اشاره دارند که شرکت ها ی خصوصی شده دارای بازگشت سرمایه بیشتری بوده اند بهبودهایی در کارایی درونی ساختارهای سرمایه ای و به کار گیری منابع فیزیکی و انسانی در ریش داشته اند. بررسی ۶۲ شرکت تولیدی مکزیک خصوصی شده نیز حاکی از آن است که آنها پس از خصوصی شدن قادر به بهبود مدیریت مالی و درآمدهای حاصل از فروش ناخالص خود شده اند. روش های خصوصی سازی اعاده مالکیت و دوباره خصوصی سازی حراج شرکت های کوچک خصوصی سازی انبوه و انحلال بنگاههای دولتی بزرگ فروش مستقیم و ارائه سهام تصفیه خرید سهام توسط مدیریت یا کارکنان توزیع مجانی یا ارزان قیمت سهام تجاری کردن یا انحصار زدایی بنگاههای دولتی بستن قرارداد با شرکت های خصوصی اعاده مالکیت یکی از وظایف مهم کشورهای سوسیالیستی پیشین مشخص کردن حقوق مالکیت و رسیدگی به شکایات افرادی بود که املاکشان مصادره یا ملی شده بود. قبل از هر گونه فروش املاک یا مشارکت سرمایه گذاران خصوصی در بازرگانیهای مشترک، نخست باید تکلیف مالکیت مشخص می شد. تقریباً تمامی دولتهای اروپایی مرکزی اقدام به وضع قوانینی در مورد اعاده، و دوباره خصوصی سازی و استرداد املاک نمودند. این قوانین از یک سو به دنبال حاکمیت عدالت و انصاف در جامعه بودند و از سوی دیگر با هدف خصوصی سازی واحدهای خدماتی کوچک در راستای توسعه اشتغال و درآمد برای کارگران بازرخیر شده بنگاههای دولتی بزرگ وضع شده بودند. طی سالهای ۱۹۳۳ تا ۱۹۴۵ در دوران حکومت نازیها و سالهای ۱۹۴۹ تا ۱۹۸۹ در دوره تصدی کمونیستها، کسب و کارها املاک و زمینهای سلب مالکیت شده بودند، اما پس از اتحاد آلمان غربی و آلمان شرقی دولت مالکیت را به وضعیت جمهوری دموکراتیک پیشین درآورد. در چکسلواکی پیشین نیز فشارهای اجتماعی و سیاسی منجر به خصوصی سازی سریع برخی از املاک مصادره شده توسط رژیم کمونیستی شد. قانون اعاده، مالکیت ۷۰۰۰۰ قطعه املاک مصادره شده طی سالهای ۱۹۵۵ تا ۱۹۶۱ به تصویب رسید به موجب این قوانین املاک را پس از تسویه حساب - پرداخت هزینه های انجام شده یا خرید سهام شرکت‌های دولتی به مالکان اصلی آنها مسترد مینمود. تصفیه برخی دولتها در خصوصی سازی بنگاههای دولتی از سیاست تصفیه و فروش دارایی شرکت ها دنباله روی کرده اند. طی این رویکرد دولت دارایی های فیزیکی متعلق به بنگاههای دولتی را که به خودی خود غیر قابل فروش هستند می فروشد. دولتها یا بنگاههای دولتی معمولاً زمان بیه این

روش روی می آورند که شرکت دولتی مزبور قابل فروش به صورت کامل نباشد و یا تنها برخی از داراییهایش ارزشمند باشد. به عنوان مثال در شیلی شرکتهایی که قیمت تصفیه آنها بیشتر از ارزش شرکت بوده و امکان فروش یا قیمت بیشتر وجود ندارد تصفیه می شدند. در اروپای مرکزی در بسیاری از شرایط خصوصی سازی دارایی پیش درآمدی برای تصفیه بود در واقع تصفیه کارآمدترین روش خصوصی سازی در لهستان بوده است. طی سالهای ۱۹۹۰ الی ۱۹۹۲ حدود ۵۴۰ تشکیلات دولتی تصفیه شدند و مدیران، کارکنان سرمایه داران آنها را خریدند. غالب آنها واحدهای کوچی بودند که در زمینه های صنعتی ساختمان سازی، ارتباطات، حمل و نقل، کشاورزی یا تولید فعالیت داشتند. در لهستان تصفیه بنگاههای دولتی به فروش، انتقال یا اجازه شرکتهای سرعت به سزایی بخشیده شد. بستن قرارداد با شرکتهای خصوصی در اکثریت قریب به اتفاق کشورهای در حال توسعه، دولتهای مرکزی یا محلی به منظور تدارک خدماتی که آژانسهای دولتی قادر به ارائه کاراتر و موثر آنها نیستند به بستن قرارداد با سازمانهای خصوصی پرداخته اند. بدین ترتیب طی بستن قرارداد های ارائه خدمات دولتها می توانند خط مشی ارائه خدمات تسهیلات یا شالوده های مناسب شرکتهای خصوصی را تعیین کنند. در این راستا به طور کلی می توان سه نوع قرارداد بست که عبارتند از قرارداد خدماتی پیمان مدیریت یا قرارداد اجاره قرارداد خدماتی طبق این روش یک آژانس دولتی به منظور ارائه خدماتی خاص با یک شرکت خصوصی برای دوره ای مشخص قرارداد می بندد. در ایالات متحده شهرداریها حدود ۲۵ درصد خدمات خود را با بخش خصوصی قرارداد بسته اند. این خدمات غالباً شامل خدمات برق، خیابانها، جمع آوری زباله، تعمیر جاده ها، مدیریت بیمارستانها، مراکز روان درمانی، خدمات اورژانس اتوبوسرانی و مبارزه با الکل و مواد مخدر می شود. پیمان مدیریت در این نوع خصوصی سازی به پیمانکار اختیار و مسئولیت گرفتن تصمیمات مدیریتی روزانه لازم برای گرداندن و نگهداری یک سازمان تفویض می شود به عنوان مثال شرکت های خصوصی سازی کانادا و ایالات متحده معمولاً برای مدیریت بیمارستانهای عمومی پیمان مدیریت می بندند. شهرداریهای برخی کشورهای آفریقایی اساساً اقدام به ساخت تسهیلات می کنند و برای گرداندن و نگهداری آنها پیمان مدیریت می بندند. در دولت برای تامین آب لوله کشی منازل و معابر عمومی با شرکت خصوصی پیمان مدیریت بسته اند. البته دولت خود تعیین کننده قیمت و مالیات فوق العاده است. قرارداد اجاره در این گونه از خصوصی سازی تسهیلات دولتی را اجاره کرده مسئولیت عملکرد نگهداری و سرمایه های جاری آن را به عهده می گیرد. مشکلات و موانع و محدودیتهای اجرای خط مشی های خصوصی سازی بی ثباتی و نامطمئنیتی اقتصاد ملی ابهام سیاسی در مورد خصوصی سازی مخالفت گروههای ذینفعتقاضای محدود و بازارهای مالی ضعیف مقاومت مدیران و کارکنان تاخیرها و پیچیدگیهای بروکراتیک ضعف مهارتهای مدیریتی در اقتصاد بازار قوانین نامطمئن و ناقص مالکیت قوانین محدود کننده و مالیاتهای سنگین حسادت عمومی نسبت به کارآفرینان خصوصی مخالفت های گروههای ذینفع قوی گروههای ذینفع قوی در کشورهای در حال توسعه با خط مشی های خصوصی سازی و گسترش مشارکت بخش خصوصی در فعالیتهای اقتصادی به شدت مخالفت می کردند. مخالفتها را رهبران سیاسی که در موقعیت ممتاز کنترل بودند سازمانهای کارمندان خدمات شهری و اتحادیه کارگری ابزار می کردند چون می ترسیدند شغل دولتی خود را از دست بدهند. گروه های مشتری سازمان یافته نیز مخالف خصوصی سازی بودند و می ترسیدند که هزینه کالاها و خدماتی که دولت به آنها سوبسید می دهد افزایش بیابد. مقاومت مدیران و کارکنان مقاومت برخی مدیران کارکنان دولتی در کشورهای سوسیالیست سابق خصوصی سازی را کند کرده است. در مراحل اولیه خصوصی سازی در اروپای مرکزی بعضی مدیران بنگاههای دولتی در چکسلواکی و لهستان از تلاش برای بازسازی با فروش بنگاهشان به سرمایه گذاران خصوصی طفره رفتند. برخی دیگر از موقعیتشان برای فروش یا خرید داراییهای دولتی یا قیمت پایین قبل از محدودیتهای خصوصی سازی خود به خودی بهره بردند. قوانین نامطمئن و ناقص مالکیت یکی دیگر از موانع خصوصی سازی سریع به ویژه در کشورهای سوسیالیست سابق مطمئن قوانین مالکیت است. شرکتهای خارجی علاقه مند به تمام یا بخشی از شرکتهای کشورهای اروپای

مرکزی ابتدا مشکل مالکیت دارند. با اینکه دولت مجارستان به شرکتهای خارجی اجازه داده است بدون موافقت رسمی دولت املاک را به تملک در بیاورند، اما آنها برای پیدا کردن مالکان زمینهای ملی شده مشکلات فراوانی دارند. قوانین مالکیت روشن نیستند و مالکیت زمین با ادعاهای مالکان قبلی مبهم شده است. با اینکه دولت در سال ۱۹۹۱ قانونی به تصویب رساند تا حقوق مالکیت را شفاف تر بکند و امکان انتقال املاک یک بنگاه دولتی را به آژانس املاک دولتی بدهد، تملک زمین بسیار محتاطانه به سرمایه گذاران خارجی واگذار می شود. مدیریت محیط اقتصادی اولین و مهمترین چالش پیش رو در اقتصاد های سوسیالیستی پیشین و بسیاری کشورهای د حال توسعه، استقرار محیط اقتصادی مناسب برای خصوصی سازی و توسعه بنگاههای خصوصی است. به عبارت دیگر اصلاحات اقتصادی لازم برای پشتیبانی از بخش خصوصی در حال ظهور می بایست مدیریت شوند. تجربه حاکی از آن است که در کشورهایی که ریسک اقتصادی و سیاسی بالاست و شرایط نامطمئن اقتصادی عملکرد شرکتهای خصوصی را محدود می کند سرمایه داران محلی و خارجی تمایلی به سرمایه گذاری در آنها ندارند. مدیران فرایند خصوصی سازی باید محیط مساعدی برای رشد اقتصاد بازار را فراهم آورند. اصلاحات اقتصادی لازم برای حمایت از خصوصی سازی و توسعه بنگاه خصوصی باید مشتمل بر شش عامل زیر باشد: خط مشی هایی برای تعدیلات ساختاری شامل ایجاد مکانیزمهای بازار جهت تخصیص پرداخت بدهی ها، کنترل چاپ اسکناس، کاهش یارانه و مقابله با تورم خط مشی های اصلاح تجارت و سرمایه گذاری شال برنامه ریزی اشاعه صادرات سرمایه گذاری مستقیم خارجی، نرخ برابری ارز، کاهش محدودیتهای سرمایه گذاری و تجاری اصلاحات سیاسی شامل درجات مناسب دموکراسی، عدم تمرکز در تصمیم گیری، آزاد گذاری صنایع و خدمات جهت تسهیل عملکرد کارا بدون مداخله و کنترل غیر ضروری دولت خط مشی های توسعه موسسات شامل برنامه های حمایت از ایجاد با توانمندی سیستم قوانین مالکیت موسسات مالی، موسسات قانونی فعال در زمینه شروع کردن معاملات بازرگانی و داوری مشاجرات مالی و کانالهای بازاریابی و توزیع برنامه های توسعه بخش خصوصی (شامل ایجاد انگیزه و حمایت از بنگاههای کوچک و متوسط بازسازی شرکتهای بزرگ، جذب سرمایه های شرکت های بین المللی در صنایع محلی مدیریت کارایی محیط اقتصادی جهت حصول به اقتصاد بازار علاوه بر اجرای خط مشی های مناسب در برگیرنده توالی مناسب خط مشی های اصلاحی و اجرای کارای خط مشی های وضع شده می باشد. مدیریت بر فرایند خصوصی سازی دومین چالش پیش روی دولت های کشورهایی که به سمت اقتصاد بازار می روند توسعه و مدیریت رویه های خصوصی سازی بنگاههای دولتی و جلب حمایت بخشی خصوصی در تدارک کالاها و خدمات است. مدیریت فرآیند خصوصی سازی امری پیچیده است و تجربه حاکی از آن است که توجه به اصول مدیریتی زیر می تواند بسیار موثر واقع شود. اهداف خصوصی سازی را به طور مشخص شناسایی کنید. یک آژانس خصوصی سازی کارا تاسیس کنید. روش های مناسب خصوصی سازی را انتخاب کنید. رویه های واضح و شفاف تعریف کنید. روش های ارزیابی و سنجش عملکرد مناسبی را توسعه داده به کار برید. بنگاههای دولتی غیر قابل فروش را بازسازی، تصفیه یا ورشکست اعلام کنید. نتیجه گیری تجربه نشان داده است با اینکه خصوصی سازی یکی از ابزارهای لازم تبدیل اقتصادی کنترل دولت به اقتصاد بازار است نوسداری تمام مشکلات نیست. خصوصی سازی در شرایطی بیشترین تاثیر را دارد که بخشی از یک برنامه وسیعتر اصلاح اقتصادی و توسعه بخش خصوصی باشد. مزایای خصوصی سازی وقتی تامین می شود که دولت ایجاد محیط رقابتی را تضمین کند، رویه های مناسب برای کاهش هزینه، افزایش کیفیت و حمایت از بنگاههای کوچک و متوسط و بازسازی بنگاههای دولتی را فراهم کند و قوانین موثری برای کاهش بی عدالتی و فساد تنظیم کند. تمایل و توانایی مشارکت سرمایه گذاران خارجی و محلی برای مشارکت در خصوصی سازی معمولاً مبتنی بر موفقیت اصلاحات خط مشی های اقتصاد کلان و توانایی دولت در تاسیس موسسات اعتباری و حمایت از بخش خصوصی است. اقتصاد های بازار موثر از سالها پیش در اروپای غربی و امریکای شمالی شکل گرفته اند. این دولتها به موسسات خودمختار خود اجازه توسعه داده اند. دولتها فضایی ایجاد کرده

اند که کارفرمایان می‌توانستند در آن تجربه بیندوزند ریسک کنند و برای موفقیتشان تشویق شوند. دولتها زیربناهایی فراهم کرده اند که هزینه‌ها را کاهش می‌دهد و کارایی تولید، توزیع و تجارت بخش خصوصی را افزایش می‌دهد. دولتهای کشورهای در حال گذار به اقتصاد بازار نیز نمی‌توانند کمتر از این عمل کنند.

نقش سازمان‌های غیردولتی در خط مشی‌گذاری عمومی

سید مرتضی حسینی شاندیز

به باور صاحب نظران برنامه‌های توسعه ملی و محلی بدون مشارکت مردمی (توسعه از پایین) موفقیت‌آمیز نخواهند شد. در سال‌های اخیر اهمیت بررسی سازمان‌های غیردولتی و نقشی که در توسعه ایفا می‌کنند جای خود را در محافل اجرایی و دانشگاهی باز کرده است. سازمان‌های غیردولتی شکل‌هایی داوطلبانه از افراد جامعه هستند که سعی کرده‌اند بخشی از وظایف دولت را در امور جامعه انجام دهند. البته مشارکت مردمی به شکل سنتی و غیررسمی در کشور ما از قدمتی طولانی برخوردار است، اما آنچه در اینجا مورد توجه است شکل رسمی و قانونی سازمان‌های غیردولتی و تبیین جایگاه آنها در فرآیندهای خط‌مشی‌گذاری عمومی و برنامه‌ریزی‌های توسعه می‌باشد... به باور صاحب نظران برنامه‌های توسعه ملی و محلی بدون مشارکت مردمی (توسعه از پایین) موفقیت‌آمیز نخواهند شد. در سال‌های اخیر اهمیت بررسی سازمان‌های غیردولتی و نقشی که در توسعه ایفا می‌کنند جای خود را در محافل اجرایی و دانشگاهی باز کرده است. سازمان‌های غیردولتی شکل‌هایی داوطلبانه از افراد جامعه هستند که سعی کرده‌اند بخشی از وظایف دولت را در امور جامعه انجام دهند. البته مشارکت مردمی به شکل سنتی و غیررسمی در کشور ما از قدمتی طولانی برخوردار است، اما آنچه در اینجا مورد توجه است شکل رسمی و قانونی سازمان‌های غیردولتی و تبیین جایگاه آنها در فرآیندهای خط‌مشی‌گذاری عمومی و برنامه‌ریزی‌های توسعه می‌باشد. سازمان‌های غیردولتی در نیمه دوم قرن بیستم به طور فزاینده‌ای در همه نقاط جهان گسترش یافته‌اند، این سازمان‌ها با احساس مسئولیت نسبت به مشکلات جامعه خویش تلاش کرده‌اند در زمینه‌هایی همچون امور خیریه، کمک‌های انسان‌دوستانه، آسیب‌های اجتماعی، دفاع از حقوق کودکان و زنان، حقوق بشر و محیط زیست و فعالیت‌های بهبود و توسعه به همراه دولت‌ها حرکت کنند و تسهیل‌کننده فرآیندهای تحول اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، اداری، حقوقی، قانونی و غیره در سطوح گروه‌ها و نهادها و افراد جامعه باشند. نکته اصلی در زمینه سازمان‌های دولتی و غیردولتی این است که اغلب این دو نوع سازمان متضاد همدیگر فرض می‌شوند در حالی که در حقیقت این دو مکمل یکدیگر هستند، سازمانهای غیردولتی می‌توانند به عنوان تکمیل‌کننده فعالیت‌های بخش دولتی نقش موثری در اجرای برنامه‌های توسعه ملی و منطقه ای ایفا کنند. سازمان‌های غیردولتی به منزله واحدهای بسیج‌کننده محلی از قدرت عمل بالایی در مناطق برخوردارند، آنها می‌توانند مشارکت مردمان محلی را جلب و گروه‌های داوطلب را برای عملی کردن اهداف توسعه، سازماندهی کنند. سازمان‌های غیردولتی می‌توانند کمبودها و نیازهای منطقه را به درستی تشخیص داده و خود را به آسانی با شرایط و موقعیت محلی تطبیق دهند و باعث سرعت در تحقق برنامه‌های توسعه گردند. این سازمان‌ها همچنین کوشیده‌اند تا میان سازمان‌های مختلف جامعه نوعی هم‌افزایی و اتحاد و اتفاق ایجاد کنند و روحیه مشارکت جمعی را در بین سازمان‌ها بهبود بخشند. برخی از این سازمان‌ها با گسترش فعالیت‌های خود به صحنه‌های بین‌المللی فصل جدیدی در تاریخ روابط بین‌الملل گشوده‌اند. در بعضی موارد این سازمان‌ها جایگاه رفیع و مقبولی در چشم بازیگران جهانی یافته‌اند. این گونه نهادها تاثیر به‌سزایی در فرآیند تصمیم‌گیری کلان‌جوامع بشری داشته‌اند، کنفرانس "زمین" در ریو فعالیت بیش از یک هزار سازمان غیردولتی را در سطح جهان به نمایش گذاشت، این سازمان‌ها نقش مهمی در تدوین بیانیه ریو ایفا کرده‌اند و بعد از این کنفرانس نیز نقش کلیدی در تشکیل نهادهایی مانند کمیسیون توسعه پایدار بازی کرده‌اند. سازمان‌های غیردولتی تشکل‌های خودجوش و مردمی

هستند که تحت هدف، انگیزه یا کاربرد خاصی از سوی گروهی مستقل از دولت و اجزای آن به وجود آمده و برای توسعه، پیشبرد و بهینه سازی وجودی خود (در چارچوب قوانین موضوعه کشورها) فعالیت می کنند. این سازمان ها با عرضه توانایی ها و دستاوردهای تحقیقاتی خود به بخش دولتی متبوعشان و یا مشارکت گروهی و دسته جمعی در اجرای طرح های دولتی در محدوده فعالیت های خود کمک موثری به پیشرفت و ثمردهی این طرح ها می نمایند. لستر سالامون شش ویژگی را برای یک سازمان غیردولتی ضروری می داند. این ویژگی ها عبارتند از: ۱. به صورت رسمی شکل گرفته باشد. ۲. غیردولتی باشد. ۳. بدون سود باشد. ۴. مستقل باشد. ۵. داوطلبانه باشد. ۶. فعالیت آن با رویکرد به منافع همگانی باشد. تا اواخر دهه ۱۹۷۰ سازمان های غیردولتی ارتباط چندانی با امور مربوط به توسعه نداشتند، سازمان های غیردولتی بازیگرانی تلقی می شدند که در زمینه امور رفاهی و مسائل اضطراری تخصص داشتند و خدماتی عرضه می کردند. از دهه ۱۹۸۰ به بعد تغییرات زیادی در اندازه و اهمیت سازمان های غیر دولتی به وجود آمد و در این زمان بود که این سازمان ها از نظر اقدامات و مباحث توسعه ای نقش محوری یافتند. در حقیقت صاحب نظران اعتقاد دارند که سازمان های غیر دولتی نشانه ای از یک گزینه توسعه هستند و احتمال دستیابی به توسعه را در مقایسه با گذشته افزایش داده اند. سازمان های غیردولتی در تمام سطوح محلی، ملی و بین المللی موفقیت آمیز بودن عملیات خود را نشان داده اند. سازمان های غیردولتی با مرتبط ساختن اقدامات خود در سطح محله و منطقه با اقدامات و فعالیت های ملی کشوری و فرامرزی می توانند خود را با نهادهای بزرگتر پیوند دهند و در این ارتباط علاوه بر حفظ منافع و حقوق محلی و منطقه ای بر تصمیمات و سیاست های کلی جامعه و کشور و به تبع آن سیاست های جهانی اثر بگذارند و تخصیص منابع خود را بهینه سازند. سازمان های غیردولتی با استقرار در محله ها و مناطق موجب توسعه و رشد یافتگی اجتماعی و سیاسی مردمان محل می گردند، افزون بر این افراد منطقه با عضویت در این گونه سازمان ها از شیوه ها و روش های مشارکت در امور آگاه می شوند و نوعی تمرین مشارکت را انجام می دهند که آنان را به اعضای فعال جامعه تبدیل می کند. این مشارکت همچنین در تقویت احساس مسئولیت افراد جامعه نسبت به سرنوشت محله، منطقه و کشور موثر است. سازمان های غیردولتی معمولاً آشنایی بیشتری با مردم و شرایط محلی دارند و از انعطاف پذیری بیشتری در روش های تصمیم گیری داخلی برخوردارند. این سازمان ها همچنین در جلب نظر افراد مشمول برنامه و ترغیب آنها به مشارکت موفق تر عمل می کنند. سازمان های غیر دولتی طی سال های اخیر رشد نسبتاً خوبی در ایران داشته اند، هم چنین در این سال ها حضور تحصیل کردگان و جوانان در سازمان های غیردولتی قابل توجه است، با این حال آنها از نظر کارکرد و ایفای نقش در فرآیند توسعه با مشکلات جدی مواجه بوده اند. مرور برنامه های میان مدت توسعه نشان می دهد که سازمان های غیردولتی کارکرد بسیار ضعیفی داشته اند و نتوانسته اند نقش موثری در تحقق اهداف توسعه ایفا کنند. عمده ترین مشکلی که در کشور ما بر سر راه سازمان های غیردولتی وجود دارد، ضعف ادبیات این بخش و نبود فرهنگ و الگویی جامع برای سازمان های غیر دولتی در کنار سایر بخش های جامعه می باشد. مراجع: سعیدی، محمد رضا. (۱۳۸۲). مشارکت سازمان های غیردولتی در برنامه های میان مدت توسعه در ایران. نامه پژوهش فرهنگی. شماره ۶. ۱۵۰-۱۲۹. سلطانی عربشاهی، سیمین. (۱۳۸۳). مدیریت توسعه. تهران: انتشارات استادی. محمدی، محمد. (۱۳۸۳). سازمان های غیردولتی (NGOs): تعاریف و طبقه بندی ها. فصلنامه مطالعات مدیریت. شماره ۴۲-۴۱. ۲۶۳-۲۴۷.

<http://iranproblems.persianblog.ir/post/۱۴>

درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحيم

جَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سوره توبه آیه ۴۱)

با اموال و جانهای خود، در راه خدا جهاد نمایند؛ این برای شما بهتر است اگر بدانید حضرت رضا (علیه السلام): خدا رحم نماید بنده‌ای که امر ما را زنده (و برپا) دارد ... علوم و دانشهای ما را یاد گیرد و به مردم یاد دهد، زیرا مردم اگر سخنان نیکوی ما را (بی آنکه چیزی از آن کاسته و یا بر آن بیفزایند) بدانند هر آینه از ما پیروی (و طبق آن عمل) می کنند

بنادر البحار- ترجمه و شرح خلاصه دو جلد بحار الانوار ص ۱۵۹

بنیانگذار مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان شهید آیت الله شمس آبادی (ره) یکی از علمای برجسته شهر اصفهان بودند که در دلدادگی به اهل بیت (علیهم السلام) بخصوص حضرت علی بن موسی الرضا (علیه السلام) و امام عصر (عجل الله تعالی فرجه الشریف) شهره بوده و لذا با نظر و درایت خود در سال ۱۳۴۰ هجری شمسی بنیانگذار مرکز و راهی شد که هیچ وقت چراغ آن خاموش نشد و هر روز قوی تر و بهتر راهش را ادامه می دهند.

مرکز تحقیقات قائمیه اصفهان از سال ۱۳۸۵ هجری شمسی تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن امامی (قدس سره الشریف) و با فعالیت خالصانه و شبانه روزی تیمی مرکب از فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مختلف مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

اهداف: دفاع از حریم شیعه و بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام) تقویت انگیزه جوانان و عامه مردم نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی، جایگزین کردن مطالب سودمند به جای بلوتوث های بی محتوا در تلفن های همراه و رایانه ها ایجاد بستر جامع مطالعاتی بر اساس معارف قرآن کریم و اهل بیت علیهم السلام با انگیزه نشر معارف، سرویس دهی به محققین و طلاب، گسترش فرهنگ مطالعه و غنی کردن اوقات فراغت علاقمندان به نرم افزار های علوم اسلامی، در دسترس بودن منابع لازم جهت سهولت رفع ابهام و شبهات منتشره در جامعه عدالت اجتماعی: با استفاده از ابزار نو می توان بصورت تصاعدی در نشر و پخش آن همت گمارد و از طرفی عدالت اجتماعی در تزیق امکانات را در سطح کشور و باز از جهتی نشر فرهنگ اسلامی ایرانی را در سطح جهان سرعت بخشید.

از جمله فعالیت های گسترده مرکز :

الف) چاپ و نشر ده ها عنوان کتاب، جزوه و ماهنامه همراه با برگزاری مسابقه کتابخوانی

ب) تولید صدها نرم افزار تحقیقاتی و کتابخانه ای قابل اجرا در رایانه و گوشی تلفن همراه

ج) تولید نمایشگاه های سه بعدی، پانوراما، انیمیشن، بازیهای رایانه ای و ... اماکن مذهبی، گردشگری و ...

د) ایجاد سایت اینترنتی قائمیه www.ghaemiyeh.com جهت دانلود رایگان نرم افزار های تلفن همراه و چندین سایت مذهبی دیگر

ه) تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و ... جهت نمایش در شبکه های ماهواره ای

و) راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی (خط ۲۳۵۰۵۲۴)

ز) طراحی سیستم های حسابداری، رسانه ساز، موبایل ساز، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک، SMS و ...

ح) همکاری افتخاری با دهها مرکز حقیقی و حقوقی از جمله بیوت آیات عظام، حوزه های علمیه، دانشگاهها، اماکن مذهبی مانند

مسجد جمکران و ...

ط) برگزاری همایش ها، و اجرای طرح مهد، ویژه کودکان و نوجوانان شرکت کننده در جلسه

ی) برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم و دوره های تربیت مربی (حضور و مجازی) در طول سال

دفتر مرکزی: اصفهان/خ مسجد سید/ حد فاصل خیابان پنج رمضان و چهارراه وفائی / مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان

تاریخ تأسیس: ۱۳۸۵ شماره ثبت: ۲۳۷۳ شناسه ملی: ۱۰۸۶۰۱۵۲۰۲۶



مرکز تحقیقات و ترجمه

اصفهان

گام‌ها

WWW



برای داشتن کتابخانه های تخصصی
دیگر به سایت این مرکز به نشانی

www.Ghaemiyeh.com

www.Ghaemiyeh.net

www.Ghaemiyeh.org

www.Ghaemiyeh.ir

مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.

۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹

